

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints
de troubles neurodéveloppementaux

par

Éliane Ravenda-Bouchard

Mémoire présenté à la Faculté d'éducation

en vue de l'obtention du grade de

Maîtrise ès Sciences (M. Sc.)

Maîtrise en orientation

Août 2020

© Éliane Ravenda-Bouchard, 2020

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints
de troubles neurodéveloppementaux

par

Éliane Ravenda-Bouchard

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Eddy Supeno, professeur agrégé
Université de Sherbrooke

Directeur de recherche

Patricia Dionne, professeure agrégée
Université de Sherbrooke

Présidente du jury

Marie-France Nadeau, professeure agrégée
Université de Sherbrooke

Membre du jury

Mémoire accepté le : _____

SOMMAIRE

Ce mémoire s'intéresse aux liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux (TND). Il semble pertinent de se pencher sur le sujet puisque la prévalence de ces troubles est en effet inquiétante. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les TND affectent un enfant sur six dans les pays industrialisés (OMS, 2011) et entraînent une altération du fonctionnement personnel, social, scolaire et professionnel (American Psychiatric Association [APA], 2013). Ce mémoire s'intéresse au fonctionnement professionnel. Les TND sont des troubles apparaissant à l'enfance, mais demeurant tout au long de la vie. Ainsi, les personnes atteintes doivent composer avec les symptômes et difficultés occasionnés par ceux-ci, la vie durant. Dans cette optique, ces individus vivront les transitions de vie en ayant à composer avec les impacts de leurs troubles. La transition visée dans ce contexte est celle de l'insertion socioprofessionnelle puisqu'elle constitue la plus grande des transitions dans la vie de jeunes adultes (Comité consultatif Jeunes, 2015).

Certaines recherches démontrent clairement que la motivation est centrale pour son apport dans le parcours scolaire des personnes atteintes de TND (Lichtinger et Kaplan, 2015; Wood, 2016). Son influence a été jugée dans l'ensemble positive sur le parcours de la personne. On peut alors se demander comment cette même motivation peut influencer l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND. Le modèle conceptuel de la motivation de Ryan et Deci (2000) est retenu pour ce mémoire, car les programmes et mesures d'aide à l'insertion professionnelle existants actuellement au Québec misent sur la réponse des trois besoins

psychologiques stimulant la motivation chez l'être humain selon ce modèle, soit le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation sociale.

Le contexte de l'insertion socioprofessionnelle est variable d'un pays à l'autre pour diverses raisons, notamment sur le plan des valeurs du travail, c'est-à-dire ce qui est prôné et valorisé dans un contexte de travail et qui change selon la culture (van Hoorn, 2015). C'est notamment pour une de ces raisons que le modèle d'Allard et Ouellette (1995) semble plus pertinent pour cette recherche puisqu'il s'agit d'un modèle élaboré en contexte canadien et qu'il s'applique particulièrement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes à risque, soit des jeunes ayant vécu de nombreuses difficultés sur le plan personnel et social. Bien que les difficultés entre les jeunes adultes à risque et les jeunes adultes atteints de TND peuvent être différentes à certains égards, le fait que la population étudiée soit de la même tranche d'âge, de même nationalité, parle la même langue et qu'elle peut être exposée sensiblement aux mêmes difficultés d'insertion que les jeunes adultes dits à risque constituent des arguments pertinents pour mobiliser le modèle d'Allard et Ouellette (1995).

Ce mémoire a pour but premier de mettre en lumière les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND, et ce, en utilisant la théorie de la motivation et de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000) ainsi que le modèle sur l'insertion socioprofessionnelle d'Allard et Ouellette (1995). Cet objectif principal se décline en trois objectifs spécifiques de recherche nécessaires à la réalisation de cette étude, soit : 1) Identifier et décrire le type de motivation (motivation intrinsèque, extrinsèque, amotivation) présent chez de jeunes adultes atteints de TND; 2) Identifier et décrire le processus d'insertion

socioprofessionnelle chez de jeunes adultes atteints de TND par rapport à deux des trois grandes dimensions (sociologique et sociopsychologique); et 3) Identifier et explorer les relations bidirectionnelles entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND en contexte d'insertion socioprofessionnelle.

Les résultats des deux premiers objectifs permettront de répondre au troisième objectif et d'explorer les relations bidirectionnelles entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle. Cet ultime objectif spécifique permettra de statuer sur l'objectif général afin d'observer les liens entre la motivation au travail et le processus d'insertion professionnelle des jeunes adultes atteints de TND.

Pour atteindre cet objectif général de recherche, l'expérience subjectivement vécue par les jeunes adultes dans le cadre de leur processus d'insertion socioprofessionnelle a été privilégiée. De ce fait, la stratégie retenue est un devis de recherche qualitative par étude de cas multiples – multiméthodes. Il s'agit d'identifier et d'explorer les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND selon leur perspective. Dans le contexte de ce mémoire, le point de vue de l'individu a été considéré par rapport à son sentiment de satisfaction vis-à-vis de son processus d'insertion professionnelle, puisque la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000) est utilisée et celle-ci se base sur l'individu et sa perception de lui-même.

Les caractéristiques de la population visée par cette recherche étaient de jeunes adultes résidents au Québec, âgés de 18 à 30 ans, ayant reçu un diagnostic de TND établi par une personne professionnelle reconnue telle qu'un médecin ou un psychologue. Ce diagnostic leur permettait

toutefois de s'insérer professionnellement. De ce fait, la déficience intellectuelle sévère a été écartée. Toutes les personnes interviewées étaient insérées à l'emploi au moment de l'entrevue depuis quelques mois. Ces jeunes adultes avaient tous réalisé leur parcours scolaire au Québec, où les mesures pour des problématiques comme les TND en milieu scolaire sont bien établies. Cet élément avait pour but d'uniformiser minimalement le parcours scolaire précédant l'insertion socioprofessionnelle puisque l'accès aux mesures en cas de TND est a priori égal à travers le Québec.

L'échantillon de cinq personnes se compose de trois participants s'identifiant de sexe masculin et deux participantes s'identifiant de sexe féminin, s'approchant ainsi de la prévalence des TND plus présente chez les hommes que chez les femmes (Ritchie, 2017). Au final, l'âge de l'échantillon varie de 18 à 27 ans, donnant une moyenne et une médiane de 23 ans. Les diagnostics de l'échantillon variaient entre trouble du spectre de l'autisme, trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles d'apprentissage, et syndrome Gilles de la Tourette. Certaines personnes participantes avaient également des comorbidités telles qu'un trouble obsessionnel compulsif, un trouble de l'opposition et un trouble de comportement – agressivité. Le niveau des études variait également d'un niveau primaire au baccalauréat. De plus, l'intégration du milieu de travail fluctuait entre deux et huit mois pour l'ensemble des participants.

Pour la réponse au premier objectif, le test psychométrique *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) dressait un profil motivationnel pour chaque participant. En plus des résultats au test psychométrique, lors de l'encodage de l'entretien, la motivation nommée de manière discursive dans l'entrevue a été retenue puisqu'elle amenait une richesse descriptive et explicative selon la perspective de l'individu.

Pour la réponse au deuxième objectif, les résultats ont été obtenus à l'aide de la retranscription des verbatims d'entrevue où une analyse thématique des données a été réalisée (Paillé et Mucchielli, 2012). De plus, une analyse en mode écriture a été exécutée à l'aide d'une fiche synthèse pour chaque jeune adulte afin de ressortir les principaux éléments du type de motivation chez le jeune adulte (premier objectif spécifique de recherche) et du processus d'insertion professionnelle (deuxième objectif spécifique de recherche). Des recoupements ont été réalisés entre le type de motivation identifié chez le jeune adulte et son processus d'insertion socioprofessionnelle pour repérer les éventuelles relations entre les deux (troisième objectif spécifique de recherche). Ces relations étaient créées avec le vécu raconté du jeune en milieu de travail, illustrant ainsi la motivation dans le contexte de son emploi.

Les résultats indiquent qu'il y a bel et bien des liens entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux lorsque la motivation intrinsèque est présente de manière moyenne/forte. Elle est remarquable auprès des jeunes adultes par le sens ainsi que le plaisir en lien avec l'emploi. Outre la motivation, certaines variables ont émergé lors de l'analyse comme ayant une potentielle incidence sur l'insertion socioprofessionnelle de cette population. Il semblerait que six catégories ont pu être dégagées des analyses réalisées. Il s'agit du réseau social, de l'influence de l'environnement, de l'attitude en emploi, de la connaissance de soi, des limites du trouble et des craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble.

Ces résultats mènent à quelques pistes d'intervention en orientation auprès de cette population. Un des objectifs de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

(OCCOQ) est de favoriser l'accessibilité de services d'orientation auprès des populations vulnérables (OCCOQ, 2020). Les jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux font partie de ces populations à certains égards.

Tout d'abord, selon le diagnostic du jeune adulte, les personnes conseillères pourraient accompagner leurs personnes clientes à effectuer un tour d'horizon des impacts de celui-ci sur leur motivation et comment les potentielles limites du trouble pourraient affecter leur insertion socioprofessionnelle. Ensemble, elles pourraient trouver des stratégies et/ou des forces chez la personne cliente pour atténuer ces potentielles limites. La stratégie de l'*empowerment* afin de redonner les forces à la personne cliente est d'autant plus pertinente pour ces jeunes adultes. En effet, on remarque les effets positifs de cette stratégie sur la motivation dans les écrits (Berger, 2003; Roques, 2008; Wehmeyer & Palmer, 2003).

Il serait aussi pertinent de voir ce qui mobilise la personne et quel type de motivation est présent dans son cas pour ainsi déterminer ce qui serait nécessaire à son bien-être en emploi et ainsi faire un choix éclairé, tant pour le domaine d'activité que le milieu de travail choisi.

Les personnes conseillères d'orientation (c.o.) œuvrant auprès d'une clientèle atteinte d'un TND devraient également porter attention aux potentielles situations de discrimination que peuvent vivre les personnes diagnostiquées. Les c.o. devraient discuter avec elles afin de les sensibiliser à ce chapitre et de leur faire connaître les recours possibles si elles en vivent (droits de travailleuses et travailleurs, recours en cas de discrimination, CNESST, etc.).

L'étude a aussi démontré l'importance de considérer l'ensemble des sphères de vie (formation, travail, amour, famille, sport, etc.) du jeune adulte puisque celles-ci s'inter-influencent et ont donc aussi une incidence potentielle sur celle du travail. À ce titre, le réseau social semble d'autant plus important. Ainsi, en rencontre d'orientation, les c.o. pourraient évaluer le soutien effectif de celui-ci pour s'assurer que leur personne cliente obtienne le soutien nécessaire à son insertion socioprofessionnelle.

Bien que cette recherche ait permis de produire des connaissances en lien avec la motivation et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND, elle contient des limites tel que l'échantillon relativement petit de cinq personnes participantes. Même si cette recherche a été réalisée à l'aide d'études de cas pour approfondir l'analyse du lien entre la motivation et l'insertion professionnelle des personnes participantes (Fortin et Gagnon, 2016), un échantillon aussi petit limite les généralisations possibles à la suite de l'analyse des résultats. En contrepartie, étant donné que chaque cas est étudié de manière assez détaillée en abordant différents éléments (travail, formation, parcours, famille, etc.), la recherche permet une certaine transférabilité des résultats.

Un autre point important à considérer est que la majeure partie des personnes recrutées étaient de la grande région de Montréal. De ce fait, il est difficile de voir si des différences, en termes de milieux urbains, influencent la relation entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND de notre échantillon.

De plus, considérant que la majorité de l'échantillon dispose d'un réseau social fort, présent et soutenant, on peut supposer que cet aspect peut biaiser la lecture des résultats, car cela n'est

vraisemblablement pas représentatif de l'ensemble des jeunes adultes atteints de TND. Or, l'importance du réseau social a été démontrée comme ayant une forte influence sur l'insertion socioprofessionnelle (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009).

Finalement, une importante limite à cette recherche est le contexte de pandémie dû au COVID-19 au moment de la collecte de données. En effet, une partie des personnes participantes avaient récemment perdu son emploi puisqu'elles n'œuvraient pas dans un domaine jugé comme essentiel. Cela a aussi eu une grande incidence sur les taux d'emploi au Québec, cela a donc nécessairement affecté le facteur économique de la dimension sociologique considérée dans cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
PREMIER CHAPITRE. LA PROBLÉMATIQUE	3
1. LES JEUNES ADULTES AYANT DES TROUBLES NEURODÉVELOPPEMENTAUX	3
1.1 Portrait des symptômes et répercussions des troubles neurodéveloppementaux	4
1.2 Répercussions des troubles neurodéveloppementaux en contexte scolaire	10
1.3 Les jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux	15
2. LES JEUNES ADULTES ATTEINTS DE TND ET LEUR PROCESSUS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	20
2.1 L'intervention actuelle sur le plan de l'insertion professionnelle.....	31
3. PERTINENCES SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DU PROJET DE RECHERCHE	40
4. QUESTION DE RECHERCHE	42
DEUXIÈME CHAPITRE. CADRE D'ANALYSE	43
1. LA MOTIVATION	43
1.1 La motivation intrinsèque	45
1.2 La motivation extrinsèque.....	45
1.2.1 La régulation identifiée	46
1.2.2 La régulation introjectée	46
1.2.3 La régulation externe.....	47
1.3 L'amotivation.....	47
2. LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION	47
3. INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	52
4. OBJECTIF GÉNÉRAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE.....	59
TROISIÈME CHAPITRE. MÉTHODOLOGIE.....	61
1. STRATÉGIE DE RECHERCHE.....	61
2. POPULATION ET ÉCHANTILLON	63
3. MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES	65
3.1 Méthode de collecte de données pour le premier objectif spécifique de recherche...	65

3.2	Méthode de collecte de données pour le deuxième objectif spécifique de recherche	69
4.	STRATÉGIE D'ANALYSE DES DONNÉES	77
5.	ENJEUX ÉTHIQUES	81
QUATRIÈME CHAPITRE. RÉSULTATS.....		85
1.	CAS ISPM01	86
1.1	Caractéristiques de la personne participante	86
1.2	Profil motivationnel	87
1.3	Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle	88
1.3.1	Dimension sociologique	88
1.3.2	Dimension sociopsychologique	92
1.4	Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle	95
2.	CAS ISPM02	98
2.1	Caractéristiques de la personne participante	98
2.2	Profil motivationnel	99
2.3	Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle	101
2.3.1	Dimension sociologique	101
2.3.2	Dimension sociopsychologique	103
2.4	Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle	108
3.	CAS ISPF03	113
3.1	Caractéristiques de la personne participante	113
3.2	Profil motivationnel	114
3.3	Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle	116
3.3.1	Dimension sociologique	116
3.3.2	Dimension sociopsychologique	118
3.4	Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle	122
4.	CAS ISPF04	127
4.1	Caractéristiques de la personne participante	127
4.2	Profil motivationnel	129
4.3	Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle	130

4.3.1	Dimension sociologique.....	130
4.3.2	Dimension sociopsychologique	134
4.4	Relations entre la motivation et l’insertion socioprofessionnelle	138
5.	CAS ISPM05	143
5.1	Caractéristiques de la personne participante.....	143
5.2	Profil motivationnel	145
5.3	Caractéristiques de l’insertion socioprofessionnelle.....	146
5.3.1	Dimension sociologique.....	146
5.3.2	Dimension sociopsychologique	149
5.4	Relations entre la motivation et l’insertion socioprofessionnelle	155
6.	ÉLÉMENTS SIMILAIRES AUX DIVERS CAS.....	159
6.1	La motivation comme élément contribuant à l’insertion socioprofessionnelle	160
6.1.1	Plaisir.....	161
6.1.2	Sens	163
6.1.3	Synthèse	168
6.2	Autres facteurs en lien avec le TND contribuant à l’insertion socioprofessionnelle.....	169
6.2.1	Réseau social.....	169
6.2.2	Influence de l’environnement	170
6.2.3	Attitude en emploi.....	171
6.2.4	Connaissance de soi	172
6.2.5	Limites du trouble	175
6.2.6	Craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble	177
	CINQUIÈME CHAPITRE. DISCUSSION	179
1.	POINTS COMMUNS AVEC LES ÉTUDES EN CONTEXTE SCOLAIRE.....	179
2.	POINTS COMMUNS AVEC LES ÉTUDES EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AUPRÈS DE POPULATIONS SIMILAIRES	182
3.	POINTS COMMUNS AVEC LES ÉTUDES SUR D’AUTRES FACTEURS D’INFLUENCE SUR L’INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	186
3.1	Réseau social.....	186
3.2	Influence de l’environnement	187

3.3	Attitude en emploi.....	188
3.4	Connaissance de soi	189
3.5	Limites du trouble	189
3.6	Craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble	190
4.	PISTES D’INTERVENTION EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	192
5.	LIMITES DE L’ÉTUDE.....	195
CONCLUSION		199
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....		203
ANNEXE A. TABLEAU DES MOTS-CLÉS ET DES BANQUES DE DONNÉES POUR FAIRE L’ÉTAT DES CONNAISSANCES DANS LA PROBLÉMATIQUE.....		219
ANNEXE B. FORMULAIRE DE COMPENSATION MONÉTAIRE		221
ANNEXE C. ATTESTATION DE CONFORMITÉ DU COMITÉ ÉTHIQUE		223
ANNEXE D. FORMULAIRE DE CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ		225
ANNEXE E. GUIDE D’ENTRETIEN		229
ANNEXE F. EXEMPLE DE RAPPORT « ÉCHELLE MULTIDIMENSIONNELLE DE LA MOTIVATION AU TRAVAIL »		241
ANNEXE G. ARBORESCENCE THÉMATIQUE		251
ANNEXE H. EXEMPLE DE FICHE SYNTHÈSE		253

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

APA	American Psychiatric Association
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CJE	Carrefour jeunesse emploi
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNP	Classification nationale des professions
CO	Conseillères et conseillers d'orientation
CRDI	Centre de réadaptation en déficience intellectuelle
DEC	Diplôme d'études collégiales
DES	Diplôme d'études secondaires
DGF	Domaines généraux de formation
DI	Déficience intellectuelle
DSM	Diagnostic and statistical manual of mental disorders
IMT	Information sur le marché du travail
ISQ	Institut de la Statistique du Québec
MWMS	Multidimensional Work Motivation Scale
OCCOQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PCU	Prestation canadienne d'urgence
PCUE	Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants
PFEQ	Programme de formation de l'école québécoise

QI	Quotient intellectuel
R-D	Recherche et développement
SACAIS	Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SEP	Sentiment d'efficacité personnelle
TDAH	Trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité
TND	Troubles neurodéveloppementaux
TPHRS	Table des personnes handicapées de la Rive-Sud
TSA	Trouble du spectre de l'autisme

REMERCIEMENTS

C'est avec beaucoup d'émotion et de gratitude que j'écris ces remerciements qui concluent ainsi la rédaction de ce mémoire qui a pris une place si importante dans ma vie ces dernières années.

En effet, balancer deux emplois à temps plein, les projets de vie et ses défis, en plus des études n'a pas été chose facile. Cette épreuve m'a apporté beaucoup sur le plan professionnel et sur le plan personnel. Je souhaite remercier toutes les personnes qui ont cru en moi.

Merci à Eddy Supeno, mon directeur de mémoire qui a su m'épauler et me « *challenge* » à travers cette aventure pour ainsi donner le meilleur de moi-même. Merci également pour cette patience et cette compréhension à mon égard.

Merci à Patricia Dionne et à Marie-France Nadeau d'avoir si généreusement accepté de siéger sur mon jury et donné de leur temps à la lecture ainsi qu'à la rétroaction de mon mémoire.

Merci à mes collègues, amis et amies de maîtrise avec qui je garde des souvenirs intarissables et mémorables de mon parcours à l'université de Sherbrooke.

Merci à ma famille et à mes amis et amies de m'avoir soutenue dans ce projet. Particulièrement à ma sœur Sabrina, à ma mère Stéfanie et à mon père Jean-Pierre pour leur soutien incommensurable.

Finalement, merci spécialement à mon fiancé Pierre-Paul qui a su me reconforter dans le doute et me soutenir de manière inconditionnelle au fil des ans. Je suis éternellement reconnaissante.

INTRODUCTION

Cette recherche s'intéresse aux liens entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux (TND). Cet intérêt provient après avoir constaté qu'un vide existait dans les écrits scientifiques sur la transition entre l'école et l'insertion socioprofessionnelle en ce qui concerne cette population. En effet, avec le travail que j'effectue comme tutrice pour élèves en difficulté d'apprentissage ainsi que celui de conseillère en formation scolaire dans une école secondaire, je remarque souvent les inquiétudes par rapport à mes élèves plus âgés qui entrevoient le marché du travail avec beaucoup d'appréhension.

Cette inquiétude vient souvent du fait que cette étape cruciale est parfois mal préparée par les élèves et que la motivation peut ne pas être au rendez-vous. Ils peuvent vivre une ambiguïté par rapport au futur et à cette grande transition. Les personnes intervenantes en milieu scolaire ont comme préoccupation la réussite des cours et la diplomation pour les élèves atteints de TND, mais l'étape suivante n'est pas nécessairement de leur ressort. Ces jeunes n'ont donc pas ou très peu d'accompagnement pour la transition vers l'insertion socioprofessionnelle.

Ce mémoire aborde donc cette problématique en recensant d'abord des recherches auprès des jeunes atteints de troubles neurodéveloppementaux en contexte scolaire. Ensuite des recherches auprès de populations similaires en contexte d'insertion socioprofessionnelle sont recensées pour offrir un état des connaissances sur le sujet donné.

Le cadre conceptuel mobilisé est celui de la motivation de Ryan et Deci (2000) ainsi que le concept d'insertion socioprofessionnelle d'Allard et Ouellette (1995). La méthodologie est détaillée pour démontrer la stratégie d'échantillonnage, comment la collecte de données et la stratégie d'analyse ont été réalisées. Finalement, les résultats témoignent de la réalité de cinq jeunes adultes ayant des TND en contexte d'insertion socioprofessionnelle. En guise de conclusion, la discussion construit les liens entre les résultats obtenus et les écrits scientifiques recensés dans la problématique.

PREMIER CHAPITRE. LA PROBLÉMATIQUE

1. LES JEUNES ADULTES AYANT DES TROUBLES NEURODÉVELOPPEMENTAUX

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les troubles neurodéveloppementaux affectent un enfant sur six dans les pays industrialisés (OMS, 2011). Ces troubles neurodéveloppementaux (TND) incluent la déficience intellectuelle, les troubles spécifiques des apprentissages, les troubles moteurs, les troubles de la communication, les troubles du spectre de l'autisme ainsi que les troubles de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (American Psychiatric Association [APA], 2013). Ces différents troubles entraînent une altération du fonctionnement personnel, social, scolaire et professionnel.

L'origine exacte des TND demeure nébuleuse. Une étude menée en 2014 par Chen Elizabeth et son équipe émet l'hypothèse que des mutations de gènes pourraient être à l'origine de nombreux TND. Bien que l'objectif de ce projet de recherche ne soit pas d'expliquer l'origine des TND ni la génétique derrière les troubles neurologiques, il est important de comprendre certains éléments qui pourraient causer les TND pour ainsi mieux comprendre l'influence de ces troubles sur le fonctionnement psychologique et l'impact potentiel sur la vie quotidienne de l'individu¹.

¹ Ces travaux ont permis d'identifier un important raccourci dans le processus de fabrication des molécules fonctionnelles servant au développement du cerveau. En séquençant le génome de 200 personnes atteintes de troubles neurodéveloppementaux et d'anomalies chromosomiques, et en comparant les résultats avec plus de 15 000 échantillons témoins, les chercheurs ont fait une découverte surprenante : certaines personnes pouvaient présenter des mutations dans un gène qui ne fabrique pas de protéines (Institut universitaire de santé mentale Douglas, 2012).

L'apport génétique est substantiel dans les TND. Toutefois, la majorité des TND ont des explications multifactorielles à leur développement. En effet, on parle de facteurs génétiques, mais également biologiques, psychosociaux et environnementaux. Des exemples de facteurs de risque environnementaux susceptibles d'affecter le développement neurologique sont la consommation d'alcool, de tabac ou de drogues illicites pendant la grossesse, un statut socioéconomique plus faible, une naissance prématurée, un faible poids à la naissance. De plus, l'exposition prénatale ou infantile à certains contaminants environnementaux peut être un facteur précipitant (Weiss et Bellinger, 2006).

Bien que ces hypothèses ne soient encore que préliminaires concernant l'origine des TND, les symptômes et répercussions associés sont toutefois bien connus.

1.1 Portrait des symptômes et répercussions des troubles neurodéveloppementaux

Les TND se caractérisent par l'apparition des symptômes dès la période de la petite enfance. Ces troubles peuvent se manifester à plusieurs niveaux tels que l'apprentissage, la motricité et la communication. Ils peuvent également être sur le plan de l'attention, des comportements et des capacités intellectuelles. Bien que ces troubles soient permanents, une prise en charge rapide permet un meilleur développement chez l'enfant susceptible d'avoir une influence positive sur son fonctionnement général plus tard (Centre d'évaluation neuropsychologique et d'aide à l'apprentissage, 2016). Dans ce chapitre, il sera d'abord abordé en quoi ces TND affectent les personnes atteintes, qu'elles soient enfants ou adultes, pour ainsi bien comprendre les enjeux rencontrés lorsqu'il y a un diagnostic de TND. Puis, tout au long du présent chapitre, la situation des jeunes adultes sera abordée de manière plus particulière au regard des enjeux spécifiques associés à cette période de vie en matière d'insertion socioprofessionnelle.

L'appellation de « troubles neurodéveloppementaux » (TND) est un terme nouvellement employé pour regrouper plusieurs types de troubles. En effet, ce changement est apparu dans le *Diagnostic and statistical manual of mental disorders V* (DSM V) publié en 2013 (APA, 2013). Auparavant, le regroupement n'était pas fait ainsi puisque les connaissances sur les différents troubles ne permettaient pas de leur trouver un dénominateur commun. Pour bien comprendre les terminologies avec cette nouvelle appellation et ce qu'elle implique, les différents troubles inclus dans l'appellation de TND seront brièvement détaillés.

Le trouble neurodéveloppemental le plus connu avec une prévalence de 5 % chez les enfants américains est le trouble de déficit de l'attention (TDAH) (APA, 2013). Il se caractérise par une attention troublée ou diminuée. On remarque également de l'impulsivité sur le plan des comportements et dans certains cas de l'hyperactivité (APA, 2013). Celui-ci est également caractérisé par 18 symptômes. Deux grandes catégories les séparent, soit l'inattention et l'hyperactivité/impulsivité.

Un autre trouble bien documenté est la déficience intellectuelle (DI). Sa prévalence est d'environ 1 % dans cette même population (APA, 2013). Elle est caractérisée par des limitations significatives du fonctionnement intellectuel et des comportements adaptatifs. Pour être considérées comme faisant partie des TND, ces limites doivent apparaître avant l'âge adulte (APA, 2013). L'individu doit présenter un fonctionnement intellectuel qui correspond au seuil de 70 et moins à l'échelle de QI, ainsi que des limitations importantes sur le plan du fonctionnement adaptatif dans au moins un des domaines suivants: conceptuelles, sociales et pratiques.

Un des changements majeurs du DSM V concerne la catégorie du trouble du spectre de l'autisme (TSA). En effet, dans la version précédente du DSM, il y avait quatre classifications possibles : le trouble du spectre de l'autisme, le syndrome d'Asperger, le trouble désintégratif de l'enfance et le trouble envahissant du développement non spécifié. Dans le DSM V, un seul diagnostic chapeaute toutes ces catégories, soit celui du trouble du spectre de l'autisme. Sa prévalence varie entre 1 % et 2 % (APA, 2013). Les caractéristiques de ce trouble sont des troubles graves de la communication et des atteintes neurosensorielles. Cela mène souvent à des troubles de socialisation. La personne atteinte souhaite interagir, mais est limitée par son handicap (APA, 2013).

Il est à noter qu'un nouveau terme est introduit dans le DSM V : le trouble de la communication sociale.

Ce diagnostic s'applique aux personnes qui ont des problèmes de communication sociale verbale et non verbale, entraînant des limitations dans la participation sociale et la réussite scolaire ou la performance au travail, mais qui ne présentent pas les comportements stéréotypés ou répétitifs et les intérêts restreints caractéristiques du trouble du spectre de l'autisme. (APA, 2013 p. 23)

Le syndrome Gilles de la Tourette est caractérisé par la présence de tics moteurs et vocaux, à un moment quelconque au cours de l'évolution de la maladie. Sa prévalence est d'environ 1 % des enfants, avec une majorité de garçons atteints; quatre garçons pour une fille (APA, 2013). Les tics peuvent fluctuer en fréquence, mais doivent persister pour une période de plus d'une année. Les tics vocaux sont subdivisés en trois catégories : l'écholalie, la palilalie et la coprolalie. L'écholalie est la répétition des sons environnants alors que la palilalie est la répétition de ses

propres paroles (APA, 2013). La coprolalie consistant à dire des injures n'ayant pas de lien avec la situation est seulement présente chez 10 à 15 % de la population atteinte, malgré le fait que lorsque l'on parle du syndrome Gilles de la Tourette, c'est souvent cette catégorie qui est la plus connue (APA, 2013).

Les troubles d'apprentissage spécifiques remplacent le terme de troubles d'apprentissage du DSM IV. Selon Statistique Canada (2006), environ 3,2 % des enfants canadiens ont un trouble d'apprentissage. Ces troubles sont caractérisés par la difficulté à apprendre et à utiliser les aptitudes académiques, comme indiqué par la présence d'au moins un des symptômes suivants, ayant persisté depuis au moins six mois malgré des interventions ciblées : la lecture inexacte de mots, lente ou laborieuse, la difficulté à comprendre la signification de ce qui est lu, les difficultés d'orthographe, les difficultés dans l'expression écrite, la difficulté à maîtriser le sens des nombres, des faits numériques, ou du calcul, et la difficulté dans le raisonnement mathématique (APA, 2013). De plus, les aptitudes académiques doivent être significativement en dessous de celles attendues pour l'âge et interférer de manière significative avec les performances académiques ou les occupations quotidiennes du milieu scolaire. Les symptômes commencent durant le parcours scolaire, mais peuvent se manifester seulement lorsque les demandes excèdent les capacités limitées de l'individu (APA, 2013).

Il est à noter que l'on doit spécifier la sévérité du trouble spécifique d'apprentissage. Une sévérité qualifiée de légère implique quelques difficultés à acquérir les aptitudes dans un ou deux domaines, mais suffisamment discrètes pour permettre au sujet de compenser ou de fonctionner correctement, avec un soutien adéquat. Une sévérité modérée implique des difficultés marquées

dans l'acquisition des aptitudes académiques dans un ou plusieurs domaines, de sorte que le sujet risque fort de ne pas atteindre le niveau de compétence requis sans un traitement intensif et un enseignement spécialisé. Une sévérité de type sévère implique des difficultés majeures dans plusieurs secteurs des acquisitions académiques de sorte que le sujet a peu de chance d'atteindre le niveau requis sans une prise en charge intensive et durable durant toute la scolarité (APA, 2013).

Les troubles de la communication sont des problématiques persistantes du langage. Dans le DSM V, cinq catégories sont répertoriées : le trouble du langage, le trouble de la parole et de la phonologie, le trouble du bégaiement débutant à l'enfance, le trouble de la communication sociale pragmatique et le trouble de la communication non spécifié. Ces différents troubles apparaissent à l'enfance et demeurent tout au long de la vie. Ils sont accompagnés de limitations significatives de la communication, de la participation sociale et des apprentissages. Ces limitations ne peuvent être mieux expliquées en se référant à d'autres troubles, déficits ou problématiques médicales (APA, 2013).

La dyspraxie porte sur le développement moteur : apprentissage des gestes et/ou acquisition des coordinations sensorimotrices et/ou des fonctions visuospatiales. Il existe un écart significatif à la norme, qui est présent dès les premiers stades du développement, moteur dans ce trouble-ci, et se manifeste par des retards psychomoteurs prononcés, une maladresse importante et/ou une dysgraphie (APA, 2013). Les gestes appris s'automatisent mal ou ne s'automatisent pas, il est donc très difficile de faire deux choses de manière simultanée. Ce trouble affecte l'individu dans différentes sphères de la vie, notamment pour les gestes de la vie quotidienne, la motricité globale, la motricité fine, les informations visuospatiales, et la difficulté de repérage dans l'espace. Ces dernières difficultés peuvent entraîner une impossibilité à gérer les déplacements de manière

autonome, en particulier vers des lieux inconnus, à se repérer sur un plan de quartier ou de transports en commun (APA, 2013).

La comorbidité est l'« association de deux ou même plusieurs maladies ou troubles différents et indépendants, tel qu'ils sont individualisés par les classifications. Ainsi, une affection comorbide existe déjà ou peut survenir durant l'évolution clinique d'un patient qui a une maladie étudiée » (Feinstein, 1970, p. 466). La comorbidité est fréquemment observée puisqu'il est très rare d'avoir un trouble simple sans en avoir un autre qui l'accompagne. Par exemple en évaluation du trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), il est considéré qu'il existe au moins une comorbidité jusqu'à preuve du contraire. La personne évaluatrice doit donc s'attarder à trouver cette comorbidité lors de l'évaluation du patient (APA, 2013). Une nouveauté dans la dernière édition du DSM (APA, 2013) est que le trouble du spectre de l'autisme peut être diagnostiqué, en comorbidité, avec un TDAH.

Les comorbidités psychiatriques les plus fréquentes associées aux troubles neurodéveloppementaux sont la dépression, la dépendance et même le passage à l'acte suicidaire (APA, 2013). Il est donc important de rester à l'affût de comportements ou symptômes qui pourraient confirmer ces comorbidités et ainsi intervenir au besoin. D'autres comorbidités sont fréquentes avec le TDAH plus particulièrement. On note les troubles de l'humeur ou l'anxiété, le trouble oppositionnel avec provocation, l'abus de substances avec une toxicomanie (APA, 2013).

En ayant décrit brièvement les TND et leurs différents symptômes, on peut donc avancer que ces symptômes ont un impact majeur sur le fonctionnement psychologique des personnes atteintes et ont des répercussions sur le plan personnel, social, académique et professionnel (APA,

2013). De plus, on remarque la prévalence importante de ces divers troubles. Cela représente donc une importante partie de la population avec des besoins particuliers. Même si ces données concernent en majorité la population des enfants aux États-Unis à cause des statistiques de l'APA, les statistiques canadiennes sont comparables à celles des États-Unis, lors des recensements par rapport à la prévalence en santé mentale (Vasiliadis, Lesage, Adair, Wang et Kessler, 2007). De plus, puisqu'il s'agit de troubles neurodéveloppementaux apparaissant à l'enfance dans la période de développement, mais qui durent toute une vie, les statistiques restent sensiblement les mêmes pour la population adulte (Vasiliadis et al., 2007).

1.2 Répercussions des troubles neurodéveloppementaux en contexte scolaire

Lors de son passage à l'école, l'individu, si proprement diagnostiqué, obtient alors des outils et des ressources de son environnement pour mieux s'intégrer et faciliter ses apprentissages (Gouvernement du Québec, 2017a). Selon les besoins de l'élève, les intentions pédagogiques (soit des objectifs tirés directement d'un des cinq domaines généraux de formation [DGF] du programme de formation²), le contexte de la situation et l'engagement cognitif de l'élève, trois niveaux de soutien peuvent être attribués (Gouvernement du Québec, 2014). Il s'agit de la flexibilité pédagogique, des mesures d'adaptation et des modifications.

La flexibilité pédagogique est mise en place par la personne enseignante pour favoriser la motivation et la réussite scolaire. Elle choisit les interventions appropriées pour engager les élèves

² Les cinq domaines généraux de formation (DGF) sont Santé et bien-être, Orientation et entrepreneuriat, Environnement et consommation, Médias, Vivre-ensemble et citoyenneté (Gouvernement du Québec, 2014).

ayant des besoins particuliers, les encourager et les stimuler. Les interventions peuvent être autant sur le plan de la variation des stratégies d'enseignement que par les modalités de travail ou encore par la présentation de la matière (Gouvernement du Québec, 2014). Cette flexibilité pédagogique permet aux élèves ayant des difficultés avec leurs apprentissages d'obtenir un soutien individuel ou en sous-groupe auprès de leur personne enseignante afin de favoriser leur participation, leur motivation et la poursuite de leurs apprentissages.

Les mesures d'adaptation sont mises en place lorsque la flexibilité pédagogique n'est pas suffisante à la réussite scolaire de l'élève. Ces mesures sont planifiées dans le cadre de la démarche du plan d'intervention de concertation avec les personnes intervenantes de l'école telles que le personnel enseignant, la direction, la personne conseillère en orientation, le ou la psychologue ainsi que la personne psychoéducatrice. Le plan d'intervention doit être approuvé par les intervenantes et intervenants ainsi que les parents, puis présenté à l'élève concerné.

Le but de ces mesures est de permettre à l'élève de réaliser les mêmes apprentissages que les autres élèves et d'en faire la démonstration. Elles atténuent les obstacles que l'élève peut rencontrer en raison de ses caractéristiques personnelles; en ce sens, elles respectent le principe d'équité. (Gouvernement du Québec, 2014, p. 4)

Finalement, la modification est appliquée en dernier recours lorsque les mesures adaptatives ne suffisent pas à la réussite scolaire de l'élève. Elle est planifiée dans le plan d'intervention de l'élève. Elle permet à l'individu « de progresser au meilleur de ses capacités, au regard des apprentissages prévus au programme de formation de l'école québécoise (PFEQ) correspondant sur le plan scolaire du groupe-classe » (Gouvernement du Québec, 2014, p. 6).

Cependant, l'évaluation est réalisée à partir d'attentes modifiées ce qui veut dire que l'élève n'atteint pas les attentes complètes du cours et est donc mentionnée au bulletin de l'élève.

Ces caractéristiques d'enseignement sont importantes dans le contexte où selon le niveau d'adaptation utilisée, il y a une incidence sur la diplomation. En effet, la modification à un cours n'accorde pas les unités rapportées à celui-ci en ce qui concerne l'élève au secondaire. Ainsi la diplomation est affectée. Cet élément est un facteur d'influence lors de l'insertion socioprofessionnelle notamment à cause des conditions d'accès pour certains emplois puisqu'elles varient beaucoup selon le niveau de diplôme et la précarisation des emplois en fonction du diplôme (Le Rhun et Pollet, 2011). Les plus désavantagés sont ceux qui sortent du système éducatif sans être diplômés de l'enseignement secondaire (Le Rhun et Pollet, 2011). Pour démontrer cette affirmation, l'étude française rapporte que les jeunes adultes ont vécu la crise économique de 2008-2009 plus durement lorsqu'ils n'avaient pas de diplomation (Le Rhun et Pollet, 2011). Effectivement, l'étude ciblait des jeunes ayant quitté le système d'éducation depuis moins de cinq ans, et de cet échantillon, 11 % des diplômés des études supérieures étaient au chômage, 23 % parmi les diplômés du secondaire et 44 % pour les non-diplômés ou diplômés du brevet des collèges (Le Rhun et Pollet, 2011). Il est à noter que le brevet des collèges dans le système scolaire français équivaut au secondaire 3 dans le système québécois. On constate que le diplôme avait un effet protecteur contre la précarisation de l'emploi.

En plus de ces mesures adaptatives, la motivation scolaire est essentielle à la réussite éducative des élèves (Lacroix et Potvin, 2016). Les intervenantes et intervenants scolaires peuvent contribuer à celle-ci avec des interventions sur les sources de la motivation. Ces

personnes gagnent à « favoriser une perception positive chez les élèves de la valeur des activités ou de la matière (intérêt, importance et utilité) et soutenir le développement du sentiment d'efficacité interpersonnelle et du contrôle exercé par les élèves sur les tâches d'apprentissage » (Lacroix et Potvin, 2016, p. 1). Les indicateurs de la motivation scolaire tels que le choix d'entreprendre une activité, la persévérance et l'engagement cognitif à l'accomplir et puis finalement la performance de l'élève ont pour but de « favoriser chez les élèves le développement de l'engagement face à la tâche, par l'utilisation de stratégies d'apprentissage et d'autorégulation, et le développement du goût de l'effort et de la persévérance » (Lacroix et Potvin, 2016, p. 1).

Les intervenantes et intervenants sont amenés à travailler la motivation puisqu'elle a été démontrée comme essentielle dans le cheminement scolaire. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a financé une recherche sur ce sujet en 2007 : *Motivation, soutien et évaluation : les clés de la réussite des élèves - Programme de recherche sur la persévérance et la réussite scolaires* (Gouvernement du Québec, 2007b). Cette étude souligne l'importance du sentiment d'efficacité personnelle (SEP) dans le cheminement et le rendement des élèves en lien avec leur motivation. Le SEP fait référence aux croyances d'une personne par rapport à ses propres capacités à accomplir des tâches et réalisations ou encore à se débrouiller dans divers contextes. Les résultats de cette étude, ainsi que les travaux précédents de Thérèse Bouffard, chercheuse principale dans cette recherche, indique que le SEP est une dimension de l'élève qui, même si se construit lentement, est fort instable et particulièrement fragile lors des moments de transition, comme le passage d'une année scolaire à une autre. « L'élève développe son sentiment d'efficacité personnelle en se basant sur ses performances antérieures, dans un second

temps il s'appuie sur la rétroaction qu'on lui donne par rapport à ces mêmes performances. » (Gouvernement du Québec, 2007b, p. 9) Ainsi, les performances antérieures ainsi que la rétroaction sont des éléments clés au SEP susceptibles de motiver le jeune dans son cheminement et son rendement scolaires.

À la lumière des recherches citées précédemment, la motivation par le biais du sentiment d'efficacité personnelle joue un rôle important dans la réussite scolaire. On peut raisonnablement avancer qu'il est possible qu'elle joue également un rôle lorsque l'élève interrompt ses études pour s'insérer professionnellement. De plus, tel que mentionné par Mme Bouffard, le SEP est une dimension instable et fragile lors des moments de transition et peut affecter la motivation. Or la transition entre le milieu scolaire et le milieu professionnel est l'une des transitions les plus importantes dans la vie d'un jeune adulte et peut-être particulièrement difficile pour une partie de cette population (Comité consultatif Jeunes, 2015).

L'insertion socioprofessionnelle est un processus qui demande de l'engagement et de la motivation chez l'individu et, plus particulièrement ici, de la part du jeune adulte atteint de TND. C'est en effet une constatation de l'étude de Hamel et Dionne (2007) réalisée auprès de jeunes atteints de déficience intellectuelle (DI) en processus d'insertion socioprofessionnelle, de leurs parents et de leurs intervenantes et intervenants du milieu scolaire et du centre de réadaptation qui dispensent des services à ces élèves. Une des préoccupations les plus nommées chez la majorité des répondants était l'engagement actif et la motivation du jeune adulte dans son processus d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit d'un des facteurs les plus importants pour la réussite dans la démarche de transition (Hamel et Dionne, 2007). Le fait de travailler

l'engagement actif et la motivation dans le processus de l'élève dès le parcours scolaire aurait ainsi pour avantage la mobilisation de ces mêmes éléments pour la suite de ses objectifs, notamment ceux concernant son insertion socioprofessionnelle.

Que ce soit par la flexibilité pédagogique, les mesures d'adaptation ou encore par les modifications, l'objectif derrière ces mesures est d'augmenter la motivation et l'implication ainsi que faciliter la réussite des élèves ayant des besoins particuliers. Or, en sortant d'un milieu encadrant et structuré qu'est l'école, pour s'insérer en société et en milieu de travail, le jeune adulte atteint de TND perd l'accès à ses ressources et est souvent laissé à lui-même dans son processus d'insertion sociale et professionnelle. Dans ce contexte, il est alors important de s'intéresser à cette population vulnérable dans une période de transition aussi cruciale.

1.3 Les jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux

Cette section traitera des TND et leurs points communs par rapport aux conséquences que subissent les personnes atteintes dans divers contextes, puis plus particulièrement dans celui de l'insertion socioprofessionnelle.

Plusieurs politiques gouvernementales en matière de scolarité ont été révisées au cours des dernières années pour tenir compte de l'élargissement de la définition du handicap, incluant désormais les étudiants et les étudiantes avec un trouble d'apprentissage, un trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, un trouble de santé mentale ou un trouble envahissant du développement (Bergeron, Rousseau et Leclerc, 2011). Nous retrouvons donc dans cette nouvelle

catégorisation les différents troubles neurodéveloppementaux qui sont assujettis à un programme d'allocation pour des besoins particuliers dans un contexte scolaire.

Le diagnostic de TND se fait majoritairement à l'enfance ou à l'adolescence. Il arrive cependant que certains jeunes adultes reçoivent un diagnostic de TND, notamment car ceux-ci consultent plus tardivement. La raison de la consultation tardive est souvent due à une plainte cognitive, soit une reconnaissance d'une diminution des capacités cognitives, lorsque le niveau de difficulté est plus élevé (Cellard, East-Richard et Guay, 2017). Le TND n'est cependant pas récent puisqu'il apparaît à la période de développement du cerveau (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Souvent, ces jeunes adultes ont réussi à développer des stratégies adaptatives de leur propre initiative pour pallier leurs difficultés. Cependant, il se peut qu'avec plus de responsabilités et l'augmentation de la difficulté des tâches, le handicap se ressente plus à l'âge adulte, surtout lors de transitions de vie ou d'augmentation de charge de travail (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). En cela, on dénote dans les écrits scientifiques de Cellard et al. (2017) plusieurs impacts dans les domaines scolaires, sociaux et personnels et sur le plan de l'insertion professionnelle également. Ainsi, les personnes atteintes devront composer avec les divers symptômes et affecter leur vie durant.

Les jeunes adultes atteints de TND ont souvent eu un parcours scolaire assez difficile. En effet, on constate chez cette population des rendements scolaires souvent sous la moyenne et parfois même des redoublements scolaires (Cellard et al., 2017). Il est important de noter que mise à part la déficience intellectuelle (DI) qui fait partie des TND, les autres troubles ne sont pas synonymes de quotient intellectuel plus bas que la norme. Ce sont plutôt des troubles qui affectent

l'apprentissage avec ses différents symptômes, notamment les troubles spécifiques des apprentissages, les troubles moteurs, les troubles de la communication, les troubles du spectre de l'autisme ainsi que les troubles de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité. Ces troubles ne sont pas liés à l'intelligence à moins de comorbidité avec la DI (APA, 2013). Cela indique donc que le redoublement scolaire ou le rendement scolaire plus faible n'est pas dû à un QI faible, mais bien à un problème d'adaptation.

Ces troubles nécessitent une adaptation de l'élève et du milieu scolaire pour obtenir une bonne adéquation entre celui-ci et son milieu et bien répondre à ses besoins. Les problématiques identifiées sont souvent sur le plan du traitement phonologique, de la mémoire opérationnelle, de la mémoire à long terme, de l'attention, de la vitesse de traitement de l'information, du traitement du langage, du traitement perceptivomoteur, du traitement spatiovisuel et sur le plan des fonctions d'exécution, notamment pour la planification, l'évaluation et les habiletés métacognitives (Fletcher, Denton et Francis, 2005). Il s'agit d'enjeux qui affectent les performances scolaires, l'insertion sociale et le fonctionnement en milieu scolaire.

Selon l'étude de Lorger, Schmidt et Vuknan (2015), un autre enjeu important dans le parcours scolaire des élèves avec des troubles d'apprentissage est l'acceptation sociale. L'étude rapporte que non seulement les élèves participant à la recherche étaient moins bien intégrés dans la classe, mais ils pouvaient également vivre du rejet de leurs pairs. Ces élèves se percevaient moins sociables que leurs camarades de classe.

Une étude de Beckman, Janson et von Kobyletzki réalisée en Suisse en 2016 démontre que des jeunes de 6 à 17 ans atteints d'un trouble du spectre de l'autisme et du trouble du déficit de

l'attention avec ou sans hyperactivité sont plus susceptibles de vivre des expériences difficiles à l'école par des échecs, de la difficulté d'adaptation, d'intégration sociale, de consommation de substances illicites (phénomène d'automédication) et d'avoir un réseau social beaucoup moins riche que les jeunes sans troubles.

En milieu scolaire, grâce aux diverses mesures instaurées en lien avec le trouble, l'individu est soutenu et aidé pour évoluer dans celui-ci, malgré ses difficultés d'adaptation (Gouvernement du Québec, 2007a). En ce qui concerne les études postsecondaires (collégiales et universitaires), les mesures adaptatives sont financées différemment, mais elles demeurent sensiblement les mêmes³.

³ Le financement gouvernemental des services d'accueil et d'intégration des ÉSH (élèves en situation de handicap) au niveau universitaire provient du Programme de soutien financier à l'intégration des personnes handicapées (PSFIPH) – Universitaire, alors que celui au niveau collégial provient du Régime budgétaire et financier des cégeps, par l'annexe budgétaire Accessibilité au collégial des personnes en situation de handicap, des autochtones, des membres des communautés culturelles et des personnes participant au programme Sport-études (Université du Québec, 2014). Il existe aussi un soutien financier direct pour les élèves, étudiants et étudiantes pour faciliter leur parcours scolaire.

Le Programme d'allocation pour des besoins particuliers (PABP) vise à offrir un soutien aux étudiants de tous les ordres d'enseignement, soit du préscolaire à l'université (volets jeune et adulte) et les formes de soutien varient selon l'ordre d'enseignement et le réseau fréquentés. Pour obtenir de l'aide financière, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical. Les allocations sont versées aux étudiants sous forme de bourses. Il s'agit de l'unique source de financement gouvernemental qui s'adresse directement aux ÉSH (élèves en situation de handicap). (Université du Québec, 2014, p. 29)

Toutefois, lorsque l'individu quitte le milieu scolaire, que ce soit à la suite de l'obtention d'un diplôme ou en raison d'une interruption de ses études, les mesures adaptatives s'arrêtent. En effet, celles-ci sont maintenues en place tant que le jeune est inscrit dans un parcours de formation, quel que soit l'ordre d'enseignement. Lorsqu'il sort du système éducatif, le jeune est donc laissé à ses propres moyens pour poursuivre ses projets, autres que scolaires.

Les TND peuvent affecter de manière significative le parcours scolaire et causent des déficits significatifs sur les plans sociocommunicatifs et comportementaux. Une étude réalisée en Israël (Lichtinger et Kaplan, 2015) sur la motivation et l'autorégulation d'élèves, âgés de 7 à 12 ans, avec des troubles d'apprentissage en contexte scolaire, démontre que les stratégies d'apprentissage et d'autorégulation que les élèves employaient étaient logiquement liées aux buts et aux objectifs qu'ils avaient adoptés pour l'engagement scolaire et la persévérance. Cet engagement était en lien avec la signification subjective que l'élève accordait à la tâche. Il semblerait donc qu'il doit y avoir la reconnaissance d'un sens global et contextuel de l'engagement scolaire pour l'élève afin qu'il soit motivé à la tâche (Lichtinger et Kaplan, 2015). De plus, les élèves qui se sont sentis efficaces, motivés et mobilisés sont ceux qui avaient une motivation intrinsèque avec un but de maîtriser les tâches demandées et de démontrer de la compétence (Lichtinger et Kaplan, 2015).

Nous constatons que la motivation intrinsèque pour les élèves en milieu scolaire semble avoir un effet bénéfique sur leur engagement, leur mobilisation et leur sentiment d'efficacité personnelle. D'autant que laissés à eux-mêmes une fois hors du système éducatif, une motivation intrinsèque constatée pendant le parcours de formation peut alors constituer une ressource

potentielle précieuse lors du processus d'insertion professionnelle. Partant de cette hypothèse, on peut s'intéresser à l'influence de la motivation sur l'engagement des jeunes adultes atteints de TND qui se retrouvent hors du système scolaire, car les symptômes et caractéristiques associés au trouble demeurent tout au long de la vie. La section suivante s'attardera à explorer les éléments en lien avec le processus d'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes sous l'angle des troubles neurodéveloppementaux (TND).

2. LES JEUNES ADULTES ATTEINTS DE TND ET LEUR PROCESSUS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

L'insertion socioprofessionnelle est une période de transition que la plupart des jeunes adultes aptes à l'emploi traverseront. Lorsqu'elle est complétée, l'insertion professionnelle conduit généralement à un emploi rémunéré, procure à l'individu un statut social et contribue souvent à définir une partie importante de son identité personnelle (Riverin-Simard, 2002). Pour les raisons citées précédemment, il est important d'étudier l'insertion socioprofessionnelle comme moment pivot dans le parcours de jeunes adultes, particulièrement chez ceux atteints de troubles neurodéveloppementaux puisque leur insertion peut être parsemée d'embûches. Plusieurs éléments peuvent toutefois influencer cette insertion de manière positive ou négative.

La pertinence de ce mémoire sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux repose sur le fait que plusieurs recherches font état des situations de précarité auxquelles est confrontée cette population sur le plan de l'employabilité. En 2013, une étude réalisée en Suisse par Baumann, Newman et Diserens indiquait que de jeunes adultes de 16 à 25 ans atteints de handicaps neurologiques rencontraient de graves problèmes sur le plan de

leur insertion socioprofessionnelle. Non seulement leur insertion était ardue et laborieuse, mais elle se faisait également beaucoup plus tardivement. En effet, les résultats montrent que la majorité des 267 personnes étaient encore étudiantes puisque leurs études prenaient plus de temps à compléter comparativement aux jeunes adultes du même âge et sans trouble neurologique, qui eux étaient déjà insérés sur le marché (Baumann et al., 2013). Le résultat le plus marquant de cette étude est le fait que seulement 9 individus de ces 267 personnes étaient autonomes sur le plan professionnel. En d'autres mots, seulement neuf participants étaient parvenus à occuper un emploi et de ce nombre, seulement deux travaillaient à temps plein (Baumann et al., 2013). La transition sur le marché du travail était donc ardue et le besoin d'accompagnement était criant.

Bien que les troubles neurologiques demeurent une catégorie beaucoup plus inclusive sur le plan des appellations, elle englobe les TND. En effet, la recherche de Baumann et al. (2013) regroupait les handicaps neurologiques de manière générale, ce qui incluait les handicaps neuromusculaires et neurodéveloppementaux; certains participants avaient aussi une déficience intellectuelle avec un QI de moins de 70. Les individus atteints de troubles neurodéveloppementaux représentaient cependant une majorité de 84 % de l'échantillon avec 224 participants sur 267.

Une autre étude rapporte que les individus atteints de troubles mentaux – dont les troubles neurodéveloppementaux font partie – peuvent vivre de grandes difficultés sur le plan de leur insertion socioprofessionnelle. Une estimation réalisée par la Commission présidentielle sur la santé mentale indiquait qu'en 2002, environ deux tiers de cette population étaient sans emploi aux États-Unis (The President's New Freedom Commission on Mental Health, 2003). Les difficultés que ces individus vivent et qui sont associées à leur insertion professionnelle sont notamment dans

les domaines de la planification des démarches, de l'organisation de la pensée, de l'élaboration de stratégies alternatives et de l'habileté nécessaire en ce qui concerne autant la recherche d'emploi que l'intégration dans un milieu de travail (Labruyere, 2016). Plus particulièrement, les jeunes adultes atteints de TDAH ont des problèmes rapportés dans les sphères de la gestion du temps, de l'organisation, de la résolution de problème, du contrôle des impulsions (inhibition), de la gestion émotionnelle, et de la motivation personnelle (Kessler et al, 2010). Le jeune adulte atteint de TND a donc des défis supplémentaires à relever lors de son insertion socioprofessionnelle qui peuvent le conduire à ne pas pouvoir intégrer et se maintenir sur le marché du travail. En effet, on rapporte que le taux de congédiement pour cette population aux États-Unis est deux fois plus élevé que celui de la population générale (Ramsay et Rostain, 2015).

Il existe toutefois des facteurs d'influence pouvant contribuer à améliorer l'insertion socioprofessionnelle de cette population, et l'un d'entre eux est la présence ou le soutien d'un réseau social. Une étude conduite aux États-Unis auprès de jeunes adultes en processus d'insertion sans TND, plus précisément à Washington, démontre par exemple l'influence positive d'un réseau social riche et diversifié sur l'insertion socioprofessionnelle. Cela se manifeste sur le plan de la transition vers le marché du travail et dans l'intégration en emploi. Cette étude indique qu'en plus de faciliter l'insertion en emploi, le réseau social pourrait même avoir des incidences positives sur le salaire, soit avoir une rémunération plus élevée, lorsqu'un individu est embauché en ayant dans son réseau un contact influent avec une autorité d'embauche (Kmec et Trimble, 2009).

Une étude québécoise de Molgat et Vultur (2009) abonde dans le même sens. Celle-ci analyse le rôle de la famille dans le processus d'insertion professionnelle de jeunes Québécois

diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Plus précisément, elle parle de l'influence positive de la famille comme premier point de mobilisation dans le réseau de sociabilité et de la construction d'un réseau social riche. Cela contribue à la construction du processus d'insertion professionnelle des jeunes et de l'accès à l'emploi (Molga et Vultur, 2009).

Un réseau social moins riche est donc un élément susceptible de s'ajouter aux difficultés que peuvent rencontrer de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux lors de leur insertion socioprofessionnelle. Comme mentionné précédemment, certains jeunes atteints de TND vivent parfois du rejet social ou se considèrent moins sociables que leurs collègues de classe. En ce sens, vivre du rejet ou être moins sociable peut conduire à avoir un réseau social moins riche.

Les difficultés varient selon le type de TND; certains d'entre eux affectent de manière plus prononcée des agents facilitateurs à l'insertion socioprofessionnelle, tels qu'un réseau riche, le milieu familial comme premier agent de socialisation, les amis, les expériences professionnelles précédentes, etc. (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Par exemple, certains troubles affectent davantage sur le plan de la communication, rendant difficile l'interaction avec autrui. Ainsi, le réseau social jouant un rôle facilitateur sur le plan de l'insertion peut être affecté. Ces troubles peuvent aussi avoir une influence sur le plan personnel. Le trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité (TDAH), en raison de ses symptômes, peut en effet amener plusieurs personnes atteintes à avoir une faible estime d'elles-mêmes et d'un sentiment de sous-performance chronique (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Or, un sentiment d'efficacité élevé est un autre agent facilitant l'insertion socioprofessionnelle (Welters, Mitchell et Muysken, 2014). Pour les personnes atteintes de déficience intellectuelle, l'autonomie personnelle et sociale est acquise plus

lentement, mais avec de l'aide selon le niveau de sévérité de la déficience, ces personnes peuvent intégrer un mode de vie dit normalisé (Welters et al., 2014). L'autonomie, identifiée également comme étant un autre facteur facilitateur de l'insertion socioprofessionnelle, peut alors être absente ou diminuée à cause du trouble.

De plus, certains TND impliquent des comportements inadéquats en société ayant des répercussions sur l'individu et ses proches. En effet, certains troubles neurodéveloppementaux peuvent causer des déficits significatifs sur les plans sociocommunicatifs et comportementaux (Garcin et Moxness, 2013). Pour spécifier la gravité des comportements et les impacts que ceux-ci peuvent avoir sur le plan de l'environnement sociofamilial, Tassé, Sabourin, Garcin et Lecavalier (2010) ont proposé 14 indicateurs de gravité de comportement approuvés auprès de 57 experts québécois en déficience intellectuelle. Parmi ces indicateurs, on retrouve les préjudices à soi et à autrui, les compromis sur le plan de l'intégration sociale, la limite de capacité de maintenir des liens significatifs, la nuisance à l'adaptation et aux apprentissages et la création de conflits dans l'entourage. Ces éléments sont autant d'exemples de défis supplémentaires à relever par l'individu atteint de TND lorsque celui-ci est en processus d'insertion socioprofessionnelle puisqu'elle implique que l'individu interagisse notamment avec de nouvelles personnes et de nouveaux environnements.

Souvent, ces individus ont réussi à développer par eux-mêmes des stratégies adaptatives telles que la pratique d'un sport pour améliorer la concentration, l'utilisation d'outils d'organisation, le recours à des outils pour améliorer l'orthographe, etc., pour pallier leurs difficultés engendrées par leur trouble, comme cité auparavant (Richard-Mornas et Thomas-

Antérion, 2015). Ainsi, ces personnes sont en mesure de se débrouiller dans divers contextes malgré leurs atteintes spécifiques. Cependant, il se peut qu'avec l'ajout sur le plan de la charge de travail, soit par l'augmentation de responsabilités et l'augmentation de la difficulté des tâches par exemple, les stratégies adaptatives ne soient plus suffisantes pour un fonctionnement optimal. Or, la transition que représente l'insertion professionnelle constitue justement une situation comportant des défis complexes et exigeant de l'autonomie. Il est possible que l'individu se démotive (Richard-Mornas et Thomas-Antérion 2015). Le niveau de charge est plus important puisque le jeune adulte fait face à une situation nouvelle dans laquelle il doit s'adapter ainsi que des tâches auxquelles il n'a jamais ou rarement été exposé et surtout préparé (p. ex. : identifier des offres d'emploi, se préparer et effectuer des entrevues, contacter des employeurs, rédiger un CV et une lettre de présentation).

Selon le rapport du comité de travail sur l'implantation d'une pratique de la planification de la transition au Québec (Berger, 2003), il existe peu de ressources pour le passage du contexte scolaire à celui de l'insertion socioprofessionnelle pour de jeunes adultes atteints de TND. Les statistiques en lien avec l'insertion socioprofessionnelle après leur sortie du système éducatif sont alarmantes et démontrent l'importance de soutenir davantage la démarche d'intégration à la vie active d'une personne atteinte d'un handicap (Fournier, Godbout et Cazale, 1998). En effet :

Les résultats d'un sondage réalisé par le MEQ [Ministère de l'Éducation du Québec] auprès de jeunes handicapés ayant quitté l'école secondaire avec un diplôme révèlent que, un an après la fin de la scolarisation, seulement 27,7 % d'entre eux occupent un emploi comparativement à 42,4 % des jeunes non diplômés

de la formation générale des jeunes. Ce même sondage montre également que, chez les jeunes handicapés ayant obtenu un emploi, 74,7 % d'entre eux ont eu de l'aide (le plus souvent celle d'un centre d'emploi ou d'un organisme spécialisé) et que 9,8 % ont obtenu un emploi à la suite d'un stage. (Berger, 2003, p. 3)

Au vu de ces chiffres, la recommandation du rapport est « la continuité du processus d'intégration amorcé par l'école et la coordination des interventions des différents partenaires pour faciliter la transition de l'école à la vie active » (Berger, 2003, p. 3). Cette recommandation met ainsi en lumière le risque que représente la rupture de services en matière d'accompagnement et de soutien auprès des jeunes adultes concernés dans ce moment crucial que représente leur insertion professionnelle à la suite de leur départ du système éducatif.

La situation aux États-Unis est beaucoup plus avancée en termes de services après le parcours scolaire auprès des individus avec handicap puisque l'élaboration des plans de transition y est obligatoire. La loi américaine IDEA (Individual with Disabilities Education Act) impose un plan de transition. Celui-ci correspond à :

Un ensemble coordonné d'activités pour un étudiant, élaboré dans le cadre d'une démarche orientée vers l'atteinte de résultats, dans laquelle il y a promotion d'un mouvement des activités scolaires à des activités postsecondaires incluant l'éducation postsecondaire, la formation professionnelle, l'emploi intégré (incluant l'emploi avec soutien), la formation continue, les services dispensés aux adultes, la vie autonome et la participation à la communauté. (Breton, 1999, cité dans Berger, 2003 p. 12)

Dans ce cas-ci, il est important de noter que l'individu doit être considéré comme apte au travail puisque certains niveaux de sévérité dans les troubles neurodéveloppementaux ne permettent pas une insertion socioprofessionnelle durable. En effet, selon le Gouvernement du Québec, les contraintes sévères qui permettent de bénéficier de la prestation de l'assistance-emploi sont des graves problèmes de santé sur le plan physique ou bien mental qui sont présents de façon permanente ou pour une durée indéfinie (Gouvernement du Québec, 2017b). Or, les TND sont des problématiques sur le plan de la santé mentale qui sont permanents et qui peuvent atteindre des niveaux très sévères. La population étudiée dans le cadre du présent mémoire sera donc seulement considérée dans un contexte où le TND ne constitue pas une impossibilité à l'insertion socioprofessionnelle. Toutefois, l'individu pourrait bénéficier de soutien et/ou de programme d'insertion pour faciliter son intégration dans le milieu de travail.

Ce vide sur le plan des ressources dans le passage du contexte scolaire à celui de l'insertion socioprofessionnelle pour de jeunes adultes atteints de TND avait déjà été relevé dans un premier rapport par un comité de travail à l'intention du Gouvernement du Québec en 2003. On y faisait les suggestions suivantes :

Essentiellement, il ressort que la planification de la transition devrait : être généralement envisagée lorsque le jeune atteint l'âge de 14 ans; être orientée, tout en respectant le principe d'*empowerment*, principalement vers l'avenir socioprofessionnel du jeune et la transformation prévisible de son réseau social; et s'inscrire dans une démarche multisectorielle contribuant à la réalisation du projet de vie du jeune. (Berger, 2003, p. 35)

Le parcours socioprofessionnel peut être parsemé d'embûches pour les personnes atteintes de TND. Celles-ci peuvent vivre des échecs et beaucoup de changements sur le plan de l'emploi, comme la stagnation professionnelle ou encore des renvois dus aux attentes non rencontrées (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Les difficultés varieront encore une fois en fonction du trouble. Par exemple, les adultes atteints de TDAH peuvent éprouver des difficultés à propos de leurs troubles cognitifs attentionnels et être facilement distraits, que ce soit à court terme ou encore pour des projets à plus long terme (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Ils peuvent vivre également de la désorganisation associée, que ce soit de la procrastination, de la difficulté terminer des tâches ou encore de l'éparpillement, ce qui peut être problématique dans un contexte d'insertion socioprofessionnelle. « Les adultes atteints peuvent aussi présenter une difficulté à moduler leurs émotions. Ils s'emballent pour un projet pour l'abandonner rapidement quand l'intérêt baisse. » (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015, p. 45) Or, l'insertion professionnelle est un projet de longue haleine qui demande notamment des efforts soutenus et constants dans le temps (Trottier, Gauthier et Turcotte, 2006).

Pour illustrer ce projet à long terme et ses impacts, une étude longitudinale sur l'insertion socioprofessionnelle réalisée au Québec sur une population différente sera abordée. Il s'agit de celle de Goyette, Chénier, Royer et Noël (2007) auprès de jeunes demeurant dans un centre jeunesse en vue de leur transition extérieure à l'atteinte de l'âge de la majorité. Tout comme les jeunes adultes atteints de TND, il s'agit d'une population vulnérable à diverses problématiques. Celles des jeunes en centre jeunesse semblent être plutôt de vivre des problèmes sociaux, de la victimisation ainsi que de la criminalité (Goyette et al., 2007). Ce projet pilote a été réalisé sur la prémisse que cette population est plus à risque de vivre de grandes difficultés dans leur insertion

socioprofessionnelle. Ces difficultés peuvent être expliquées entre autres par leurs problèmes psychosociaux et/ou de santé, le manque de soutien et de préparation à la vie autonome et les exigences du marché de l'emploi (Goyette et al., 2007).

Échelonné sur plusieurs années, le projet pilote est un programme de préparation à la sortie du milieu de vie structuré. Il a été mis en place puisqu'à 18 ans les jeunes adultes doivent quitter le centre et poursuivre leur parcours de vie, et ce, de manière indépendante. Le constat était en effet très alarmant concernant cette transition cruciale en 2001.

Dans sa méta-analyse (Canada, Australie, États-Unis, Angleterre), Mech (2001) constate que lorsqu'ils atteignent l'âge adulte, 40 % à 50 % de ces jeunes n'ont pas complété leurs études secondaires (*high school*); 35 % à 50 % sont sans emploi; approximativement 40 % utilisent un ou plusieurs programmes d'assistance sociale; 25 % à 30 % rapportent être sans abris ou éprouver des problèmes de logement et près de 40 % rapportent avoir vécu une grossesse ou être parent d'un ou plusieurs enfants. (Mech, 2011, cité dans Goyette et al., 2007, p. 98)

Les résultats de cette évaluation du projet pilote auprès de 80 participants démontrent que les jeunes, tout comme les personnes intervenantes du centre, remarquaient les bénéfices à cette préparation. En effet, une augmentation de l'autonomie était observée entre le T1 et le T5 entre lesquels s'étaient écoulés deux ans; « Le score moyen établi par les jeunes passe de 77 % au T1 à 89 % au T5, soit une augmentation de 16 %. Le score moyen établi par les personnes intervenantes passe quant à lui de 62 % au T1 à 79 % au T5, une augmentation de 27 %. » (Goyette et al., 2007,

p. 111) Cette étude démontre qu'avec une préparation adéquate, l'autonomie du jeune adulte par rapport à son insertion socioprofessionnelle est bonifiée et facilite cette transition importante.

Une autre étude pertinente est celle de Larson et al. (2011). Elle est réalisée auprès d'une population atteinte de troubles psychologiques incluant les TND, mais cette fois-ci en contexte américain. Comme mentionné précédemment, la commission sur la santé mentale aux États-Unis, en 2002, a recensé que deux tiers des personnes atteintes de troubles psychologiques étaient sans emploi aux États-Unis. Cependant, selon cette étude, 61 % des personnes atteintes de troubles psychologiques participant à un programme de placement individuel ou participant à des programmes de soutien pour augmenter leur engagement et leur motivation se sont insérées sur le marché du travail par la suite (Larson et al., 2011). La motivation et l'engagement qui étaient travaillés dans les groupes de soutien avaient des répercussions positives sur la responsabilisation de l'individu, la gestion de l'anxiété, la résolution de problème, l'habileté de démontrer sa capacité à travailler ainsi qu'une réduction du risque de dépression (Larson et al., 2011). On constate donc que, quel que soit le trouble dont étaient atteintes les personnes dans cette recherche, la motivation joue un rôle important sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle et qu'elle semble avoir des impacts positifs sur les habiletés de ces personnes à s'insérer et à se maintenir en milieu de travail. La préparation semble aussi dans ce cas bénéfique à l'insertion par l'augmentation de l'autonomie chez la personne participante.

Ces recherches démontrent et insistent sur le fait que l'accompagnement peut avoir des impacts positifs sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes atteintes de TND. Cependant, rares sont celles s'intéressant à l'influence spécifique de la motivation chez l'individu dans un

contexte d'insertion socioprofessionnelle, encore moins au Québec alors que dans un contexte scolaire, les bienfaits de celle-ci sont démontrés empiriquement. De plus, les études effectuées hors Québec démontrent l'importance de la motivation dans le processus d'insertion professionnelle de personnes avec handicap et/ou atteintes de troubles. En ce sens, il apparaît pertinent de documenter l'état de la situation auprès de la même population en contexte québécois. C'est pourquoi l'objet de ce mémoire, soit l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux, semble pertinent, tant sur le plan social que scientifique.

2.1 L'intervention actuelle sur le plan de l'insertion professionnelle

Aux alentours des années 2000, un changement sur le plan des politiques publiques en matière d'emploi au Québec a eu une influence importante sur l'insertion professionnelle en général et plus particulièrement auprès des jeunes adultes atteints de TND. Ces politiques publiques visent à maximiser les chances d'insertion et à réduire par le fait même le recours à l'aide sociale (Bélisle, Yergeau, Bourdon, Dion et Thériault, 2011). Ce changement a aussi pour but d'offrir une programmation ouverte avec un cadre plus flexible au personnel intervenant auprès de jeunes en difficulté, notamment les jeunes atteints de TND (Bélisle et al., 2011). Ainsi, l'intervention peut être modulée en fonction du contexte de vie et des besoins de l'individu pour ainsi augmenter la motivation au plan de l'insertion socioprofessionnelle élaboré par l'intervenant avec le jeune adulte. C'est ainsi que plusieurs programmes ont vu le jour tel que IDEO 16-17. Cette mesure s'adresse spécifiquement aux jeunes adultes de 16 et 17 ans ayant des problématiques aux niveaux social, professionnel ou scolaire. Les jeunes adultes desservis incluent ceux atteints de TND. Un des motifs

importants d'interruption des études est le manque de motivation à l'école (Bélisle et al., 2011). Des programmes tels que IDEO 16-17 misent sur des interventions sur la motivation pour raccrocher les jeunes et les mobiliser dans leur projet d'insertion socioprofessionnelle ou encore de maintien à l'école. C'est pourquoi réinstaurer la motivation auprès du jeune adulte dans sa démarche d'insertion socioprofessionnelle est pertinent puisque c'est un objectif qui est mis de l'avant dans des programmes de populations à risque, incluant les personnes atteintes de TND.

En plus de ces modifications aux politiques publiques en matière d'emploi au Québec, tel que mentionné précédemment, le rapport d'un comité de travail à l'intention du Gouvernement du Québec, en 2003, a mis de l'avant les lacunes par rapport à l'insertion des populations atteintes d'un handicap (Berger, 2003). De ce rapport est né le TÉVA : la transition-école vers la vie active pour les personnes handicapées ou en difficulté. Selon l'Office des personnes handicapées du Québec :

[I]a TÉVA se définit comme un ensemble coordonné et planifié d'activités axées sur l'accompagnement de l'élève dans la réalisation de ses projets quand il aura quitté l'école, par rapport à son intégration socioprofessionnelle, la transformation de son réseau social, ses loisirs, la participation à la communauté et la poursuite de ses activités éducatives. (Gouvernement du Québec, 2011, p. 4)

Les objectifs de la TÉVA sont de favoriser le bien-être des élèves et de les outiller pour leur insertion dans la société. Un autre objectif est de rallier les différents partenaires travaillant auprès de l'élève en question pour que tous travaillent de concert (Gouvernement du Québec, 2011). Le gouvernement du Québec met en place des stratégies pour atteindre ces objectifs, que

ce soit par la Stratégie d'action jeunesse lancée en 2009 servant à favoriser le passage à la vie active et le maintien en emploi ou encore par la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées par la planification de la transition de l'école à la vie active des élèves handicapés (TÉVA). Il applique aussi la Politique gouvernementale pour accroître l'accès, la complémentarité et la coordination des programmes et des services.

Pour certains élèves, une attention particulière doit être accordée à la transition de l'école vers la vie active. Afin de faciliter et d'assurer un passage harmonieux de l'élève vers cette prochaine étape de son développement, une planification à plus long terme doit être envisagée dans le plan d'intervention. Cette planification s'inscrit dans une approche multisectorielle et porte sur différents volets de l'insertion sociale et professionnelle de l'élève lorsqu'il aura quitté l'école : travail, loisir, transport, etc. Elle s'intègre au plan de services et au plan d'intervention. (Gouvernement du Québec, 2004, p. 24)

On peut d'ailleurs constater les résultats dans le *Bilan du projet pilote TÉVA 2012 – 2014* réalisé par le comité de transition de la Table des personnes handicapées de la Rive-Sud (TPHRS). Celui-ci indique qu'il y a une meilleure connaissance de l'accès aux différents services, une meilleure préparation à la transition auprès des jeunes en situation de handicap ainsi qu'une collaboration avec l'équipe-école plus efficace (TPHRS, 2015). La philosophie de l'approche d'intervention est basée sur l'*empowerment*. « Une démarche de planification de la transition peut se faire dans une perspective où le jeune est accompagné dans son cheminement de vie en l'aidant à obtenir les services dont il aura besoin pour se réaliser » (Berger, 2003, p. 29). C'est ainsi que

l'intervenant agit à titre de guide pour aider le jeune, qui lui-même prend en charge son projet. Les services sont utilisés pour l'*empowerment* de l'individu qui est maître de son processus.

L'*empowerment* permettrait à un individu d'agir consciemment et délibérément dans son propre intérêt (Wehmeyer et Palmer, 2003). Avec cette approche, le potentiel et les aptitudes de la personne sont mis de l'avant et non ses limites et incapacités. Il a été décrit dans le présent chapitre comment les TND comportaient leur lot de limites pour la personne atteinte. Cette approche est donc une façon de redonner les forces à la personne atteinte de TND et ainsi contribuer à augmenter sa motivation intrinsèque (Ryan et Deci, 2000).

En outre, l'approche d'intervention basée sur l'*empowerment* semble être bonifiée lorsque les personnes intervenantes misent sur les ressources personnelles et les compétences des jeunes adultes atteints de TND. En effet, selon l'étude de Roques (2008), dans un contexte de chômage ou encore de maintien à la persévérance des activités de recherche d'emploi, les intervenants ont généralement comme stratégie d'aider les personnes en quête d'insertion professionnelle à développer des ressources personnelles et des compétences. Il s'agit d'« augmenter les compétences du client à rechercher un emploi, la motivation, la confiance en soi, le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi, et ainsi que la persévérance » (Roques, 2008, p. 377). Il est à noter que l'échantillon de cette étude était constitué de chercheurs d'emploi, mais il n'est pas mentionné que ces personnes avaient des troubles quelconques.

En employant cette stratégie d'*empowerment*, les chances d'insertion de la personne cliente sont plus grandes puisqu'en misant sur la motivation et l'autodétermination, l'engagement de l'individu envers sa démarche d'insertion socioprofessionnelle est souvent bonifié (Roques, 2008).

Ces éléments sont au cœur de cette stratégie d'*empowerment* où l'adulte est mobilisé et impliqué dans son projet. Des liens peuvent être faits avec la population à l'étude dans ce mémoire puisque l'approche de l'*empowerment* mise sur le potentiel et les aptitudes de la personne, et non sur ses difficultés et limites qui, dans ce cas, auraient pu grandement différer entre un adulte atteint ou non de TND. Cela revient plus précisément à avancer que les limites et défis d'une personne atteinte de TND ne sont pas les mêmes que celles d'une personne non atteinte. Cependant, sur le plan de leurs aptitudes et leur potentiel, ces deux populations peuvent être comparables à certains égards.

D'autre part, Ryan et Deci (2000) ont aussi mis en relation la satisfaction des besoins psychologiques, la santé mentale et la motivation. Ils ont identifié que les aspirations intrinsèques (motivation intrinsèque) étaient positivement associées à des indicateurs de bien-être tels que l'estime de soi et la réalisation de soi. À l'inverse, des aspirations extrinsèques étaient négativement liées à ces indicateurs de bien-être et pouvaient même être attribuées à la dépression et à l'anxiété. Selon ces auteurs, ce modèle est autant applicable dans un contexte sportif auprès d'athlètes de haut niveau, dans un contexte d'entreprise auprès d'employés, que dans un contexte scolaire auprès d'élèves.

L'étude longitudinale de Sheldon et Kasser (1998), auprès de 90 élèves du secondaire en contexte scolaire, a démontré également que le bien-être était amélioré par la réalisation de buts intrinsèques, alors que l'atteinte de buts extrinsèques n'avait pas d'impact sur le bien-être. Ensemble, ces résultats suggèrent que le type de motivation a non seulement des impacts sur l'atteinte d'objectifs, mais aussi sur le bien-être de l'individu en général. Ces études viennent appuyer la pertinence scientifique de ce mémoire en lien avec l'insertion socioprofessionnelle et la motivation.

En ce sens, elles démontrent en quoi la motivation intrinsèque peut avoir des impacts positifs sur un individu, justifiant l'intérêt et la pertinence de se pencher sur la question de son rôle dans l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

L'impact de la motivation intrinsèque a également été démontré auprès de jeunes en difficulté d'apprentissage, sur le plan de l'engagement dans un milieu scolaire (Wood, 2016). Ce type de motivation était celle qui mobilisait le plus le jeune dans son cheminement scolaire et dans ses apprentissages (Wood, 2016). Cette recherche a démontré trois postulats par rapport à l'impact de la motivation sur l'engagement du jeune en difficulté. Le premier est que la motivation de l'individu à être autonome dépend de besoins satisfaits sur le plan relationnel et sur le plan de la compétence perçue. Le deuxième est que la compétence perçue dépend de la qualité de la relation enseignant-élève. Le troisième est qu'il existe un lien cumulatif, c'est-à-dire un effet multiplicateur, entre la compétence perçue des élèves et la qualité de la relation enseignant-élève, en termes d'impact de qualité et de persistance de la motivation autonome (Wood, 2016). Ainsi, certains besoins doivent être comblés pour que se développe une motivation intrinsèque et cette motivation mobilise le jeune dans son parcours scolaire. De là, on peut avancer que, étant donné que l'influence positive de la motivation a été étudiée en contexte de parcours scolaire, il serait également pertinent d'en documenter l'influence dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle.

De plus, l'étude de Lichtinger et Kaplan (2015), citée auparavant, sur la motivation et l'autorégulation, démontre que les stratégies d'apprentissage et d'autorégulation sont nécessaires pour un engagement de la part de l'individu dans son cheminement scolaire. En effet, l'étude sur la motivation et l'autorégulation d'élèves, âgés de 7 à 12 ans, avec des troubles d'apprentissage en

contexte scolaire, démontre que les stratégies d'apprentissage et d'autorégulation qu'ils employaient étaient logiquement liées aux buts et aux objectifs qu'ils avaient adoptés pour l'engagement scolaire et la persévérance. Cet engagement était en lien avec la signification subjective que l'élève accordait à la tâche. Il semblerait donc qu'il doit y avoir la reconnaissance d'un sens global et contextuel de l'engagement scolaire par l'élève pour qu'il soit motivé à la tâche (Lichtinger et Kaplan, 2015). De plus, les élèves qui se sont sentis efficaces, motivés et mobilisés sont ceux qui avaient une motivation intrinsèque avec un but de maîtriser les tâches demandées et de démontrer de la compétence. Cette étude est un autre exemple démontrant la pertinence de l'utilisation du modèle de Ryan et Deci (2000) par rapport aux types de motivation pour cette population particulière atteinte de TND puisque cette étude traite de motivation et d'autorégulation également. On peut supposer que cette étude dans un contexte scolaire serait transposable jusqu'à un certain point dans un contexte d'insertion socioprofessionnelle puisque cette population fait face à des types de défis similaires, notamment par rapport à la motivation et à l'engagement. En effet, comme mentionné précédemment, les troubles neurodéveloppementaux sont des troubles permanents, ils sont donc présents la vie durant, de l'enfance à la vie adulte. Ces résultats de recherche, montrant le rôle positif de la motivation en contexte scolaire, contribuent également à justifier l'exploration de liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle.

La recherche de Welters et al. (2014) semble aller en ce sens en soulignant que des emplois rémunérés – obtenus à la suite généralement d'une insertion professionnelle réussie – contribuent à la satisfaction de ces trois besoins simultanément. De plus, la recherche d'emploi résultant d'une motivation autonome et contrôlée augmenterait les chances de trouver un emploi et, de plus, cet emploi serait considéré comme plus satisfaisant (Welters et al., 2014).

De plus, l'autodétermination a été employée dans l'étude de Wehmeyer et Palmer (2003) auprès de jeunes adultes atteints de troubles cognitifs afin d'observer leur insertion socioprofessionnelle trois ans après leur diplomation du secondaire. Sur le plan des résultats, les élèves de cette étude étaient séparés en deux groupes, l'un avec des personnes ayant une autodétermination faible et l'autre avec un niveau d'autodétermination élevé. Les différences entre ces deux groupes n'indiquaient aucune différence statistiquement significative entre ces groupes par rapport à l'âge ou au QI (Wehmeyer et Palmer, 2003). Ainsi, l'autodétermination ne semblait pas avoir de lien ni avec l'âge des individus des deux groupes ni avec leur QI. Les élèves étaient évalués par rapport à diverses responsabilités de la vie adulte et à leur autonomie, notamment leur capacité à s'insérer et à se maintenir en emploi, leur capacité à payer leur loyer et les factures associées ou encore leur capacité à faire les courses. De plus, les conditions de l'emploi telles que l'obtention d'avantages sociaux, les vacances, les congés de maladie et l'assurance maladie étaient également comparées entre les deux groupes d'individus selon leur degré d'autodétermination. Les élèves de l'échantillon étant à l'emploi, ayant une plus grande autodétermination, ont obtenu des résultats statistiquement significatifs démontrant qu'ils avaient de meilleures conditions de travail avec plus d'avantages sociaux, y compris des vacances, des congés de maladie et une assurance maladie, un résultat non partagé par leurs pairs dans le groupe de faible autodétermination (Wehmeyer et Palmer, 2003). Globalement, il n'y avait pas un seul aspect évalué pour lequel le groupe avec une faible autodétermination a obtenu plus de résultats concluants que le groupe à forte autodétermination.

Bien que les TND soient plus inclusifs que les troubles cognitifs, et le fait que cette approche ait déjà été utilisée auprès d'une population et dans un contexte similaire à ce mémoire

sont des points pertinents pour considérer cette théorie dans notre cadre d'analyse. En effet, cette étude soutient les efforts en cours pour améliorer l'autodétermination chez les jeunes adultes afin de les aider à obtenir des résultats positifs dans le cadre de transition en insertion professionnelle (Wehmeyer et Palmer, 2003).

Un autre exemple démontrant cette approche serait la dynamique enseignement-apprentissage citée dans *Le renouveau pédagogique* publié en 2005 par le gouvernement du Québec. Le Programme de formation est basé sur la participation active et engagée de l'élève comme étant au cœur de ses apprentissages (Gouvernement du Québec, 2005). C'est pourquoi il est de plus en plus fréquent de voir des enseignements par projet ou encore des enseignements par coopération (Gouvernement du Québec, 2005).

Les éléments nommés précédemment sont soit des mesures de soutien, des politiques, des résultats de recherche ou encore des stratégies d'intervention, qui mettent tous l'accent sur des éléments susceptibles de soutenir le cheminement des jeunes adultes atteints de handicaps ou encore illustrent les limites dans leur processus scolaire et celui de leur insertion socioprofessionnelle. L'ensemble de ceux-ci place la motivation au cœur de ce cheminement, en favorisant la mobilisation et l'autodétermination du jeune dans le processus scolaire. Ainsi, on peut supposer – jusqu'à un certain point – un parallèle entre le parcours scolaire et l'insertion socioprofessionnelle afin d'étudier si la motivation a également une influence dans le second contexte comme elle semble en avoir dans le premier.

Les impacts réels des TND sur les jeunes adultes ne sont que rarement étudiés dans le contexte de l'insertion socioprofessionnelle. En effet, les recherches en contexte scolaire sont plus

fréquentes pour les jeunes atteints de TND, alors que les recherches sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux sont rares, au Canada et au Québec. Il est démontré que la présence de ressources éducatives contribue positivement à la motivation chez ces jeunes quand ils sont scolarisés. Il devient alors important par conséquent de s'intéresser à ces mêmes jeunes une fois qu'ils sont hors du système scolaire, spécifiquement sous l'angle de l'insertion professionnelle, considérant l'importance cruciale de ce type d'insertion dans l'intégration sociale de la personne dans la société.

3. PERTINENCES SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DU PROJET DE RECHERCHE

Les troubles neurodéveloppementaux sont des troubles qui à ce jour apparaissent à l'enfance, mais demeurent tout au long de la vie. Ainsi, les personnes atteintes sont contraintes de composer avec les symptômes et difficultés occasionnés par ceux-ci, la vie durant. Dans cette optique, ces individus vivront les transitions de vie en ayant à composer avec les impacts de leur trouble. Une des transitions les plus importantes d'un jeune adulte est l'insertion socioprofessionnelle (Comité consultatif Jeunes, 2015). Cette insertion est complexe et comporte plusieurs étapes pouvant être difficiles, même sans aucune difficulté ou aucun symptôme. C'est pourquoi il est d'autant plus pertinent de s'y attarder lorsque des symptômes du TND sont présents.

Bien que certaines recherches démontrent que plusieurs caractéristiques individuelles pouvaient agir comme facteurs d'influence sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes comme la confiance en soi, le SEP, l'estime de soi, ainsi que la persévérance (Roques, 2008; Ryan et Deci, 2000), d'autres recherches démontrent clairement que la motivation est centrale pour son apport dans le parcours scolaire des personnes atteintes de troubles

neurodéveloppementaux (Lichtinger et Kaplan, 2015; Wood, 2016). La motivation a déjà été étudiée dans d'autres contextes tels que le milieu scolaire et auprès d'autres populations comme aux États-Unis et en Suisse. Son influence a été jugée dans l'ensemble positive sur le parcours de la personne. Par ailleurs, considérant que des recherches et des politiques publiques au Québec insistent sur le rôle de la motivation dans l'intégration sociale des jeunes adultes TND notamment, on peut alors se demander comment cette même motivation peut avoir une influence sur l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes TND. L'insertion socioprofessionnelle est d'autant plus importante pour les jeunes adultes puisqu'elle constitue la préoccupation principale de cette période. Elle y occupe une place centrale dans leur passage à l'âge adulte et elle est souvent de longue haleine (Trottier, Gauthier et Turcotte, 2006). Non seulement l'insertion professionnelle serait une tâche centrale, mais elle serait même organisatrice de la vie du jeune adulte de 16 à 25 ans puisqu'elle marque le passage de l'école au marché du travail et l'acquisition de l'autonomie. Lorsqu'elle est complétée, l'insertion socioprofessionnelle conduit généralement à un emploi rémunéré, procure à l'individu un statut social et contribue souvent à définir une partie importante de son identité personnelle (Riverin-Simard, 2002). De plus, la réussite de l'insertion au marché de l'emploi est une « source déterminante d'autonomie financière, le travail permet également à l'individu de trouver les marges de liberté nécessaires pour faire ses choix et délimiter lui-même les contours de son avenir » (Fournier, 2002, p. 366).

Rares sont les études documentant la situation de jeunes adultes spécifiquement atteints de troubles neurodéveloppementaux lors de leur insertion socioprofessionnelle, plus particulièrement au Québec. En effet, les études sont souvent réalisées sur des troubles de santé mentale comme une grande catégorie englobant plusieurs troubles, mais peu d'éléments dans la littérature réfèrent plus particulièrement aux troubles neurodéveloppementaux. De plus, les TND sont souvent abordés dans

un contexte scolaire alors que sur le plan social et professionnel, ils ne le sont que très peu (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Étant donné le peu de littérature scientifique sur le sujet, il semble alors pertinent de se pencher de manière spécifique sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux sous l'angle de la motivation.

4. QUESTION DE RECHERCHE

À la lumière de ces éléments, une question ressort, notamment par rapport au manque de littérature sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND : « Quels sont les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux ? »

DEUXIÈME CHAPITRE. CADRE D'ANALYSE

Dans ce chapitre, la motivation et l'insertion socioprofessionnelle seront abordées et définies conceptuellement selon des auteurs en lien avec le sujet de ce mémoire. La première partie présentera ainsi le choix de conceptualisation de la notion de la motivation, puis l'autodétermination sera abordée. Finalement, la dernière partie présentera le choix de conceptualisation pour l'insertion socioprofessionnelle, notamment avec le contexte actuel de marché de l'emploi et les défis contemporains de la population atteinte de troubles neurodéveloppementaux. Ce chapitre se conclut par la formulation de l'objectif général de recherche ainsi que des objectifs spécifiques de recherche.

1. LA MOTIVATION

Selon Ryan et Deci (2000), il existe trois besoins psychologiques stimulant la motivation chez l'être humain : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation sociale. La pertinence de retenir ce modèle conceptuel de la motivation repose sur les programmes et mesures d'aide à l'insertion professionnelle existants actuellement au Québec qui misent sur la réponse à ces trois besoins. Quelques exemples pertinents de programmes d'aide à l'emploi sont le programme Action (programme d'aide et d'accompagnement social pour personnes éloignées du marché du travail) ou encore le programme d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées (soutien social, salarial et une aide financière pour adapter l'environnement de travail aux besoins d'une personne handicapée).

Ces programmes misent sur la réponse à ces besoins avec des interventions encouragées autant au palier gouvernemental que sur le plan des intervenants terrain au Québec. Il s'agit des résultats souhaités selon la réforme de 2000 avec le changement sur le plan des politiques publiques en matière d'emploi et d'éducation au Québec. Étant donné le contexte actuel qui démontre que les interventions mises de l'avant avec les objectifs de la réforme penchent vers l'augmentation de la motivation et de l'autodétermination, le modèle de Ryan et Deci (2000) semble le modèle conceptuel de la motivation le plus approprié pour ce projet de recherche.

Le besoin d'autonomie, le besoin de compétence ainsi que le besoin de relation sociale, conceptualisés par Ryan et Deci (2000), sont donc des éléments de mise en œuvre de la motivation qui se déterminerait par l'engagement et la mobilisation de l'individu dans son processus d'insertion professionnelle. Le besoin de compétence est la sensation éprouvée par l'individu lorsqu'il interagit de manière optimale avec son environnement dans lequel ses capacités sont mises à profit. Le besoin de relation sociale est éprouvé en fonction des relations et connexions avec les individus dans l'environnement ou encore par le sentiment d'appartenance qu'un individu ressentira par rapport à un groupe. Le besoin fondamental dans ce modèle conceptuel sur la motivation est celui d'autodétermination, qui réfère au fait d'être à l'origine de son propre comportement, d'être maître de ses choix et décisions. Celui-ci est considéré comme fondamental puisqu'il est directement lié à la motivation intrinsèque, au développement social et au bien-être. De ce constat de l'autonomie étant fondamental, Ryan et Deci (2000) ont formulé une théorie de l'autodétermination qui sera expliquée en détail plus loin dans cette section. Lorsque ce besoin d'autonomie est comblé, l'individu éprouve un sentiment de satisfaction et de bien-être (Ryan et Deci, 2000).

Selon Ryan et Deci (2000), il existe différents types de motivation avec un niveau hiérarchique de mobilisation selon les trois besoins répondus (autonomie, compétence et relation sociale). Il s'agit de l'amotivation, la motivation extrinsèque et celle intrinsèque (Ryan et Deci, 2000). Le type de motivation a généralement plus d'importance que son intensité dans la prédiction des résultats significatifs (Ryan et Deci, 2000). Ainsi, même si l'intensité de la motivation extrinsèque était plus importante, la motivation intrinsèque reste celle qui mobiliserait le plus l'individu. En effet, lorsque l'activité n'est pas pratiquée pour le plaisir qu'elle apporte ou pour répondre à des besoins fondamentaux (motivation intrinsèque), mais pour des raisons externes à l'individu, il est question de motivation extrinsèque, donc une motivation où l'individu serait a priori moins mobilisé.

1.1 La motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque (ou régulation autodéterminée selon le modèle de Ryan et Deci, 2000) est considérée comme étant le plus haut niveau de motivation pour l'être humain puisqu'elle est basée sur le plaisir et la satisfaction retirés en réalisant une activité et pour répondre aux besoins fondamentaux (Ryan et Deci, 2000). Elle est aussi considérée comme une source d'énergie pour l'individu, un moteur pour s'activer, mettre à exécution des étapes pour atteindre un but ou réaliser une activité. L'engagement dans la tâche vient de l'individu lui-même.

1.2 La motivation extrinsèque

La motivation extrinsèque est considérée comme étant une motivation ayant des raisons externes à la réalisation de l'activité elle-même; ce second type de motivation est donc considéré comme moins efficace que celui intrinsèque. En effet, l'action n'est pas posée pour le plaisir qu'elle

procure, mais pour des causes et raisons externes, par exemple : la rémunération pour un travail donné. Elle survient lorsque l'individu est poussé par quelque chose en échange de la pratique de l'activité. La motivation extrinsèque est subdivisée en trois niveaux variant du plus fort au plus faible : la régulation identifiée, la régulation introjectée et la régulation externe (Ryan et Deci, 2000).

1.2.1 La régulation identifiée

La régulation identifiée se trouve au premier palier de la motivation extrinsèque. C'est donc celle qui est considérée comme ayant le plus d'impact dans la motivation extrinsèque, la plus forte source de motivation dans cette catégorie. En effet, en posant l'action ou en réalisant l'activité, la personne au fil du temps peut prendre intérêt à la faire. Elle n'est pas contrainte à exécuter celle-ci, elle se sentira même valorisée à la faire puisqu'elle est en cohérence avec son soi, ses valeurs et sa personnalité. La différence entre la régulation identifiée et la motivation intrinsèque est la raison initiale; pourquoi l'individu a débuté cette activité. Lorsqu'il s'agit de la motivation intrinsèque, la raison est basée sur le plaisir et la satisfaction retirés en réalisant l'activité alors que la régulation identifiée est associée à une contrainte externe qui s'est avérée au fil du temps être agréable et en cohérence avec le soi, c'est-à-dire la perception de l'individu par rapport à lui-même.

1.2.2 La régulation introjectée

La régulation introjectée se retrouve au deuxième palier de la motivation extrinsèque. Le sujet intériorise les facteurs de motivation qui étaient auparavant extérieurs à lui. Par exemple, l'individu pourrait éprouver de la culpabilité qu'il n'avait pas avant de faire cette activité lorsqu'il ne l'effectue plus : les résolutions du Nouvel An peuvent être une bonne manière d'illustrer ce type de motivation.

1.2.3 La régulation externe

Le dernier palier est la régulation externe où le sujet est entièrement motivé par des éléments qui sont externes à lui, soit par des récompenses ou des punitions. Par exemple, une personne serait contrainte à chercher un emploi puisqu'elle n'obtiendrait pas d'assurance-emploi si elle n'est pas en recherche active.

1.3 L'amotivation

Finalement, l'amotivation est caractérisée par l'absence de motivation, car le sujet ne perçoit pas le lien entre l'action qu'il pose et les résultats qui en ressortent. Si l'individu maintient ce comportement, cela est souvent par automatisme et il se peut que le comportement finisse par disparaître éventuellement. Par exemple, un adulte fait un retour aux études pour obtenir son diplôme d'études secondaires puisqu'on lui parle de l'importance du diplôme pour l'obtention d'un emploi. Cet adulte n'a toutefois pas de motivation à le faire et n'a pas de but en lien avec cette réalisation. Au fil du temps, ne voyant pas de sens à cette activité, l'individu finit par se désengager.

2. LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION

Toujours selon Ryan et Deci (2000), la théorie de l'autodétermination implique que les personnes qui réussissent à satisfaire leur besoin d'autonomie (besoin fondamental) seraient celles qui seraient motivées, soit de manière intrinsèque soit par régulation identifiée, premier palier de la motivation extrinsèque. Ce modèle a été repris par plusieurs auteurs dans des contextes différents. Wehmeyer et Palmer (2003) ont d'ailleurs utilisé ce modèle auprès de personnes atteintes de déficience intellectuelle (DI), démontrant les résultats positifs d'une autodétermination élevée

résultant d'une motivation intrinsèque ou d'une régulation identifiée. La recherche concernait de jeunes adultes avec une DI ayant gradués au secondaire depuis trois ans. Dans le groupe de jeunes ayant une forte autodétermination, non seulement un plus grand nombre d'élèves étaient insérés sur le plan socioprofessionnel que ceux avec une faible autodétermination, mais ils avaient également de meilleures conditions de travail comme des congés de maladie, des vacances payées, des assurances et de meilleurs salaires (Wehmeyer et Palmer, 2003). Ils étaient aussi plus indépendants financièrement que ceux avec une faible autodétermination (Wehmeyer et Palmer, 2003). Cette recherche ayant mobilisé le modèle de Ryan et Deci (2000) auprès d'une population atteinte de DI constitue un argument de poids pour ce mémoire puisque la DI fait partie des TND. La différence entre la recherche de Wehmeyer et Palmer (2003) et ce mémoire réside dans l'approche des TND de manière générale pour ce mémoire et non spécifiquement à la DI comme dans leur étude. En outre, la population visée est de jeunes adultes avec des parcours différents en termes de scolarité, alors que celle de Wehmeyer et Palmer (2003) était réalisée auprès de jeunes Américains tous diplômés du secondaire depuis trois ans. En effet, les jeunes adultes de ce mémoire ne sont pas tous nécessairement diplômés du secondaire depuis trois ans comme dans l'étude de Wehmeyer et Palmer (2003). Ainsi, la diversité de la population de cette recherche, c'est-à-dire l'inclusion de l'ensemble des troubles neurodéveloppementaux et non seulement la déficience intellectuelle, apporte un angle nouveau sur l'étude de l'autodétermination et de son rôle sur l'insertion socioprofessionnelle. De plus, la population ciblée est québécoise et non américaine.

L'autodétermination résulte de motivations étant davantage intégrées, en ce sens qu'elles sont plus assimilées par l'individu et en cohérence avec ses valeurs; elles sont donc les plus susceptibles de donner des résultats concluants lors de la réalisation de projets. Dans cette optique,

les personnes dont la motivation est intrinsèque ou par régulation identifiée – par rapport aux personnes ayant une motivation extrinsèque – ont plus d'intérêt, d'excitation et de confiance par rapport à leur projet, ce qui amènerait à une performance améliorée, ainsi qu'à davantage de persévérance et de créativité (Ryan et Deci, 2000).

Rappelons que selon cette perspective théorique, le besoin psychologique le plus fondamental est celui de l'autonomie (Ryan et Deci, 2000). La théorie se base sur le besoin inhérent de croissance de l'être humain ainsi que celui de combler ses besoins psychologiques (autonomie, compétence, relation sociale). Ceux-ci sont à la base de la motivation personnelle. Cette théorie a fait l'objet d'études dans des contextes scolaire, sportif, personnel et professionnel (Ryan et Deci, 2000). Parmi les auteurs de ces études, Welters et al. (2014) ainsi que Wehmeyer et Palmer (2003) ont étudié le domaine professionnel, alors que d'autres comme Wood (2016), le contexte scolaire, pour ne nommer que ceux-ci.

Dans le cas du présent mémoire, les contextes motivationnels personnel et professionnel sont retenus puisque ceux-ci s'influencent dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle (Fournier, 2002). Le contexte personnel s'apparente à toute réalisation d'ordre personnel (p. ex. : des étapes de vie, des objectifs personnels, de la perte de poids, etc.) tandis que celui professionnel est en lien avec les réalisations au travail. « L'importance des variables individuelles a souvent été soulignée comme modulateur du cheminement professionnel des individus et, par le fait même, de leur insertion socioprofessionnelle » (Fournier, 2002, p. 368). Fournier entend par « variables individuelles » autant le sexe, l'origine sociale, les champs d'intérêt de la personne, ses aptitudes, ses motivations, ses aspirations, ainsi que ses diverses expériences de travail. Le contexte professionnel est retenu

également puisque ce mémoire porte sur l'insertion socioprofessionnelle. Cela comprend l'environnement professionnel dans lequel œuvre l'individu (données sociodémographiques pour donner un aperçu global de la situation de l'individu), la profession occupée ainsi que le contexte du marché du travail et les perspectives d'emploi associées à la profession occupée ou visée (Fournier, 2002). Toujours selon Fournier (2002), le processus d'insertion socioprofessionnelle serait une combinaison d'influence entre les caractéristiques de l'environnement et de celles de l'individu, d'où l'importance de considérer le contexte personnel et professionnel.

En somme, la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000) offre une opérationnalisation du construit de la motivation en proposant trois types de motivation. Elle distingue trois types de motivation variant selon leur degré d'autodétermination. La motivation autonome comprend la motivation intrinsèque et la régulation identifiée, tandis que la motivation contrôlée inclut les motivations introjectée et extrinsèque, puis il y a l'amotivation lorsque la motivation est absente.

Une limite à ce modèle est l'apport important qui repose sur les épaules de l'individu. Or, le contexte et les systèmes dans lequel la personne évolue compte pour beaucoup. C'est d'ailleurs pourquoi le modèle d'Allard et Ouellette est mobilisé, puisqu'il permet d'offrir un aperçu macroscopique des systèmes influençant l'insertion socioprofessionnelle.

Cette recherche se propose donc d'analyser les liens entre la motivation à partir du modèle de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000) et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux en fonction des deux contextes personnel et professionnel. Ainsi, le continuum de motivation (trois types de motivation) proposé par Ryan et

Deci (2000) dans leur théorie de l'autodétermination permet une description plus fine et opérationnelle du type de motivation chez le jeune adulte. Il est maintenant nécessaire de définir ce qui est conceptuellement entendu par le processus d'insertion socioprofessionnelle dans le cadre de ce mémoire.

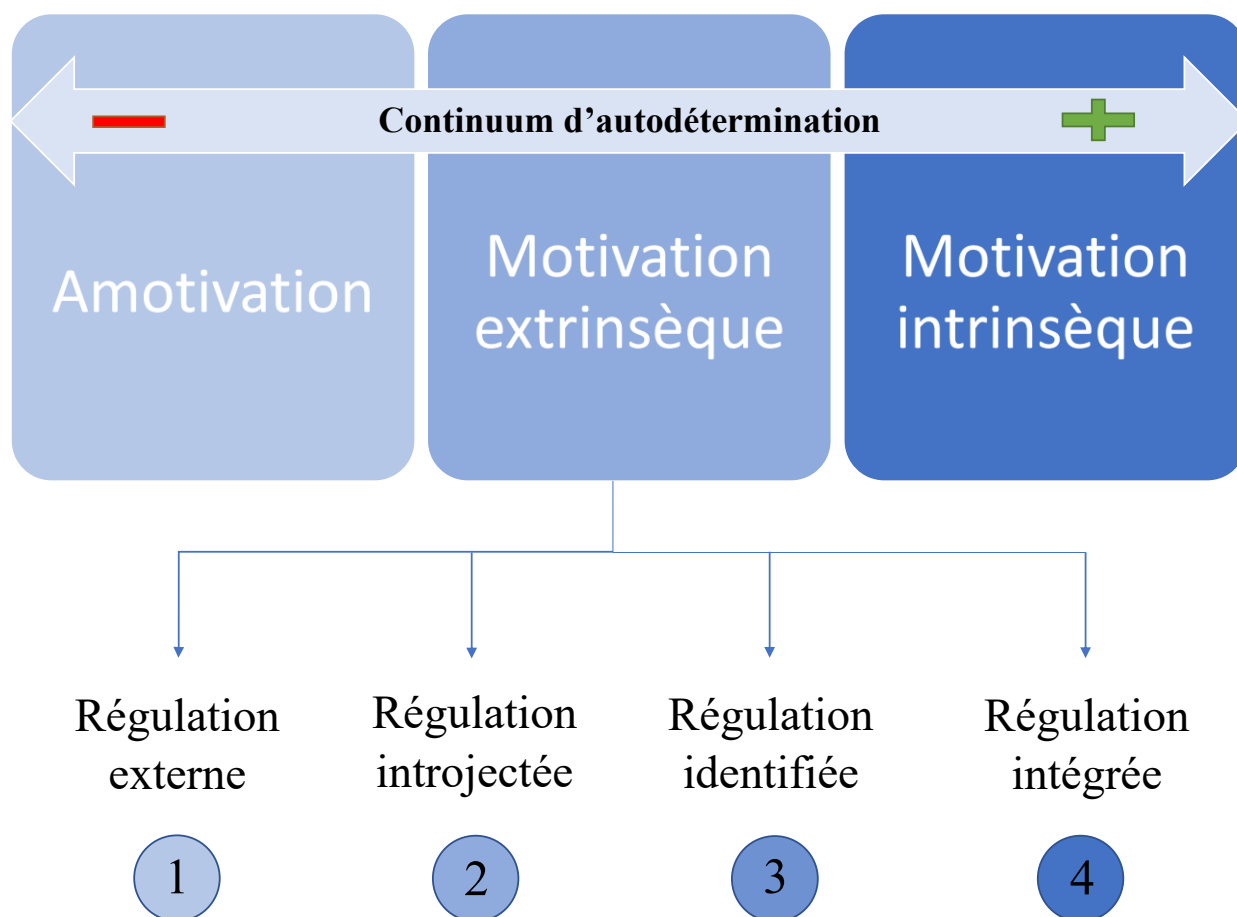


Figure 1 : Schématisation de l'autodétermination Ryan et Deci (2000)

3. INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

L'insertion socioprofessionnelle est ici considérée comme un « processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée » (Mansuy et al., 2001, p. 12). Selon Vultur (2003), il s'agit d'un ensemble d'entrées et de sorties, se référant aux conditions, aux situations et aux comportements individuels face au marché du travail. L'insertion professionnelle correspondant à une période de transition qui s'en remet à un ensemble de stratégies situationnelles de plus en plus souples, c'est-à-dire des stratégies employées selon le type de situation auquel l'individu fait face durant son insertion (Vultur, 2003). De plus, l'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans une problématique sociale ne pouvant pas être expliquée que par le marché du travail seulement (Hamel, 2002). L'insertion socioprofessionnelle peut être en effet considérée comme complète au moment où « l'individu peut exprimer sa personnalité sur le mode d'une identité née du sentiment d'avoir sa place dans la société » (Hamel, 2002, p. 4). Cette définition de Hamel (2002) est pertinente dans le présent mémoire puisqu'elle implique une dimension subjective et qualitative en cherchant à avoir accès à la perception et à la compréhension que se fait la personne de son processus d'insertion professionnelle.

Au regard de ces différentes définitions du processus d'insertion socioprofessionnelle, un constat semble émerger. Malgré le fait que l'insertion socioprofessionnelle soit un processus vécu par un individu, plusieurs facteurs viennent influencer celle-ci. Le jeune adulte doit composer avec ces différents impacts sur son processus et il doit s'y adapter. C'est pourquoi il est primordial de considérer un modèle qui donnera un aperçu global du processus d'insertion socioprofessionnelle en tenant compte des multiples facteurs d'influence. Celui d'Allard et Ouellette (1995) semble à ce titre bien adapté pour cet objectif.

L'insertion socioprofessionnelle conceptualisée par Allard et Ouellette (1995) est le processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu social ou de vie et à un milieu de travail. Ce modèle est grandement inspiré de la théorie du trèfle chanceux de Limoges (1991). C'est d'ailleurs basé sur cette théorie que le ministère de l'Éducation du Québec en 1997 avait émis son rapport sur l'intégration socioprofessionnelle pour l'éducation aux adultes (Gouvernement du Québec, 1997, 2002a).

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale avait également mobilisé cette théorie en 2008 pour son rapport sur la mobilisation des personnes éloignées du marché du travail. L'insertion socioprofessionnelle est davantage privilégiée que l'insertion professionnelle seulement puisque ce sont des thèmes étant pratiquement indissociables dans la société actuelle. En effet, « une insertion sociale qui ne serait pas directement reliée à une insertion professionnelle ne permettrait pas une véritable intégration compte tenu de la structure de nos sociétés fondées sur l'emploi comme première condition d'intégration » (Crocco, 2010, p. 20). Basée sur cette prémisse et sur le fait que cette recherche sera réalisée auprès de jeunes adultes atteints de TND récemment insérés, la perspective de Crocco semble appropriée pour ce mémoire. Les TND ont en effet des impacts dans l'ensemble du parcours des jeunes adultes qui en sont atteints. Or, l'étude de l'insertion professionnelle de cette population montre des résultats encourageants à divers niveaux. En ce sens, même si l'insertion sociale ne se réduit pas à l'insertion professionnelle, on peut avancer qu'une insertion professionnelle peut avoir des incidences positives à divers degrés sur l'insertion sociale. C'est pour cette raison que ce mémoire traite de l'insertion socioprofessionnelle et non de l'insertion sociale et/ou l'insertion professionnelle de manière distincte.

Le contexte de l'insertion socioprofessionnelle est variable d'un pays à l'autre pour diverses raisons, notamment sur le plan des valeurs du travail, c'est-à-dire ce qui est prôné et valorisé dans un contexte de travail et qui change selon la culture (van Hoorn, 2015). C'est pour cette raison également que le modèle d'Allard et Ouellette (1995) semble plus pertinent pour cette recherche puisqu'il s'agit d'un modèle élaboré en contexte canadien et qu'il s'applique particulièrement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes à risque, soit des jeunes ayant vécu de nombreuses difficultés sur le plan personnel et social. Bien que les difficultés entre les jeunes adultes à risque et les jeunes adultes atteints de TND peuvent être différentes à certains égards, le fait que la population étudiée soit de la même tranche d'âge, de même nationalité, parle la même langue et qu'elle peut être exposée sensiblement aux mêmes difficultés d'insertion que les jeunes adultes dits à risque constituent des arguments pertinents pour mobiliser le modèle d'Allard et Ouellette (1995). En effet, ce modèle est basé sur des observations réalisées en centre d'emploi au Nouveau-Brunswick auprès d'un échantillon aléatoire de 1000 personnes participantes recrutées parmi la population franco-acadienne et la population francophone de cette province. Il s'agissait de jeunes à risque susceptibles de manifester des comportements problématiques ou encore ayant des conditions de vie difficiles. De plus, cette approche a servi de cadre dans le développement de programmes d'intervention visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle par l'acquisition d'une identité personnelle et d'une identité professionnelle positives. Les articulations avec le modèle de Ryan et Deci (2000) seront explicitées dans la section suivante.

Le modèle d'Allard et Ouellette (1995) se fonde sur une perspective dynamique et interactionniste, où plusieurs dimensions s'influencent. C'est pour cette raison que ce modèle est caractérisé ainsi dans la mesure où une seule dimension ne suffit pas à expliquer le phénomène

de l'insertion socioprofessionnelle. Ces dimensions seront élaborées plus loin. Ainsi, cette perspective vise une compréhension globale puisque chacune des dimensions regroupe plusieurs des facteurs qui influencent l'insertion socioprofessionnelle.

Comme décrit en début de problématique, les TND sont des troubles affectant l'individu sur plusieurs dimensions, que ce soit personnel, professionnel, familial ou encore social. Le modèle macroscopique d'Allard et Ouellette (1995) des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle est pertinent dans ce cas-ci puisqu'il permet de considérer plusieurs facteurs opérant sur l'insertion socioprofessionnelle et pas seulement l'impact que les TND ont sur l'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte. Ainsi, avoir une perspective interactionniste et multidimensionnelle permettra une vision plus globale du contexte d'insertion socioprofessionnelle en considérant l'individu comme un facteur d'influence parmi les différents autres facteurs. En ce sens, « le microscope est un instrument conceptuel qui permet d'avoir une vue d'ensemble d'un phénomène sans pour autant que ses sous-composantes essentielles soient négligées » (Allard et Ouellette, 1995, p. 199).

Allard et Ouellette (1995) proposent un modèle macroscopique avec trois grandes dimensions de facteurs d'influence; les dimensions sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle pour expliquer et décrire l'insertion professionnelle. La dimension sociologique renvoie aux facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques. La dimension sociopsychologique réfère au milieu familial, les pairs et les amis, le milieu scolaire, le milieu de travail et les médias. Pour ce qui est de la dimension psychoprofessionnelle, cette dernière fait référence à l'identité personnelle et à l'identité

professionnelle. Les facteurs d'identité personnelle sont la confiance, l'autonomie, l'initiative, l'identité et l'intimité, basés sur le modèle d'Erikson (1980). Les facteurs d'identité professionnelle sont inspirés du modèle d'Havighurst (1964) et ils reposent sur les trois stades menant à une identité du travailleur soit l'identification à un travailleur (modèle); les habitudes de l'industrie dans lequel l'individu œuvre, l'identité comme travailleur et la productivité associée à la maîtrise des habiletés inhérentes à une profession. Pour les besoins de ce mémoire, seules les dimensions sociologique et sociopsychologique seront retenues. Effectivement, le but de cette recherche n'est pas de catégoriser ni de situer le jeune adulte dans un continuum de développement, qui constitue en soi une limite du modèle suggéré, mais bien de collecter des facteurs pouvant influencer son parcours ou sa situation d'insertion socioprofessionnelle et d'observer la possible influence de la motivation sur celle-ci. Or les deux premières dimensions répondent de manière plus adéquate aux objectifs du mémoire. Dans le but de bien expliquer les deux dimensions retenues, chaque facteur à l'intérieur de celles-ci sera abordé plus en profondeur dans les paragraphes suivants, d'abord pour la dimension sociologique puis pour la dimension sociopsychologique.

Selon ce modèle, les facteurs économiques dans la dimension sociologique se définissent comme étant des éléments influençant l'ensemble des activités liées à la production, à la distribution et à la consommation des richesses. Ces facteurs jouent un rôle primordial dans l'insertion socioprofessionnelle. En effet, la vitalité économique évaluée par la quantité, mais surtout par la qualité d'activités économiques de la région où le jeune adulte réside compte pour beaucoup. Cette vitalité est influencée par plusieurs conditions telles que la présence d'institutions offrant la formation ainsi que d'entreprises embauchant sur le territoire donné, la disponibilité de

ressources naturelles et puis la mise en place de politiques gouvernementales favorisant l'emploi (Vultur, 2003). C'est d'ailleurs la prochaine catégorie de facteurs qui sera abordée.

Les facteurs politiques se définissent comme étant des éléments influençant les prises de décision et les orientations qu'une société exerce via l'élection d'un gouvernement sur un domaine donné. Dans ce contexte, le domaine économique est celui retenu. Parmi ces facteurs, l'on retrouve les politiques contribuant à la croissance ou bien à l'apparition d'entreprises. Le facteur ayant le plus de poids sur l'insertion socioprofessionnelle est la réglementation relative à l'emploi. Cela inclut notamment les règlements sur le salaire, l'assurance-emploi et le domaine de travail (Vultur, 2003).

Toujours dans la dimension sociologique, les facteurs culturels se définissent comme étant des éléments influençant les idées et comportements qui caractérisent un groupe. Dans ce contexte, il s'agit du groupe de travail, du milieu et du domaine que le jeune adulte tente d'insérer. Parmi ces facteurs culturels, on retrouve le sexe de la majorité des employés dans le type d'emploi choisi, les croyances par rapport à l'éducation pour le domaine visé et les changements technologiques au sein du secteur d'activité (Vultur, 2003).

Les facteurs géographiques se définissent comme étant des éléments influençant les caractéristiques physiques ou humaines d'une région. Parmi ces facteurs, il y a la mobilité géographique sur un territoire, la facilité d'accès à celui-ci et la disponibilité de ressources naturelles (Vultur, 2003). L'ensemble nommé peut avoir une incidence sur l'insertion socioprofessionnelle.

Finalement, les facteurs démographiques se définissent comme étant des éléments influençant la population humaine et leurs caractéristiques sur un territoire délimité. Parmi ces facteurs, on compte le taux de natalité, le déplacement dans la région vers une autre région, l'âge de la population et le nombre d'habitants (Vultur, 2003).

Pour la dimension sociopsychologique, le milieu familial se définit comme étant la famille immédiate du jeune adulte incluant les parents et la fratrie. Ce milieu est considéré comme le premier agent de socialisation auprès du jeune adulte où seront développées des stratégies d'adaptation à l'environnement social. Il aura aussi une grande influence sur la vision de l'individu sur l'école, le travail et les aspirations professionnelles (Allard et Ouellette, 1995).

Les pairs et les amis se définissent comme étant des personnes jugées significatives dans l'entourage du jeune adulte autre que le milieu familial. Ceux-ci ont une influence sur les aspirations professionnelles et éducationnelles du jeune adulte et sont plus souvent consultés en premier lorsque le jeune adulte doit prendre une décision de grande envergure (Allard et Ouellette, 1995). En effet, à cet âge, les amis prennent une place importante dans la vie de l'individu.

Le milieu scolaire se définit comme étant un établissement d'enseignement fréquenté par le jeune adulte et reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ce milieu forge les attitudes et les aspirations envers les études et le travail. L'individu crée aussi des liens dans cet environnement avec les acteurs du milieu qui pourront impacter son insertion socioprofessionnelle selon la vision véhiculée (Allard et Ouellette, 1995).

Toujours pour la dimension sociopsychologique, le milieu de travail se définit comme étant un lieu où s'effectuent des activités de production selon un objectif. Les expériences et les rencontres réalisées dans ce milieu influencent l'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte et peuvent avoir un impact sur son SEP ainsi que ses futurs emplois (Allard et Ouellette, 1995). Comme quoi vivre une expérience positive ou négative aurait des répercussions bien réelles dans le parcours du jeune adulte.

Les médias se définissent comme étant un moyen technique de diffusion massive de l'information. Ceux-ci agissent non seulement à titre d'informateurs sur l'actualité dans lequel le marché du travail évolue, mais aussi véhiculent des représentations et des modèles de travailleurs auxquels les jeunes adultes peuvent s'identifier (Allard et Ouellette, 1995). Tous ces facteurs expliqués précédemment démontrent de quelle façon ceux-ci peuvent avoir une incidence sur l'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte.

Rappelons que selon Allard et Ouellette (1995), l'insertion socioprofessionnelle est le processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu social ou de vie et à un milieu de travail et pour être qualifiée de réussie, elle doit se terminer par une intégration satisfaisante pour la personne même et pour la société.

4. OBJECTIF GÉNÉRAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE

Ce mémoire a pour but premier de mettre en lumière les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux, et ce, en utilisant la théorie de la motivation et de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000) ainsi

que le modèle sur l'insertion socioprofessionnelle d'Allard et Ouellette (1995). Cet objectif principal se décline en trois objectifs spécifiques de recherche nécessaires à la réalisation de cette étude, soit :

1. Identifier et décrire le type de motivation (motivation intrinsèque, extrinsèque, amotivation) présent chez de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux;
2. Identifier et décrire le processus d'insertion socioprofessionnelle chez de jeunes adultes atteints de TND par rapport à deux des trois grandes dimensions (sociologique et sociopsychologique) ;
3. Identifier et explorer les relations bidirectionnelles entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux en contexte d'insertion socioprofessionnelle.

Les résultats des deux premiers objectifs permettront de répondre au troisième objectif et d'explorer les relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle de manière bidirectionnelle. Cet ultime objectif spécifique permettra de statuer sur l'objectif général afin d'observer les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

TROISIÈME CHAPITRE. MÉTHODOLOGIE

L'objectif de ce chapitre est de présenter la manière dont les données ont été collectées et analysées dans le cadre de ce mémoire. Ce chapitre est divisé en cinq parties. La première porte sur la stratégie de recherche utilisée. La deuxième présente la population étudiée et le recrutement de l'échantillon. La troisième partie porte sur la méthode de collecte de données avec le déroulement de l'entretien semi-dirigé ainsi que les instruments utilisés. La quatrième partie aborde la stratégie d'analyse des données. Finalement, la cinquième énonce les différents enjeux éthiques de cette recherche.

1. STRATÉGIE DE RECHERCHE

L'objectif général de recherche de ce mémoire est d'explorer les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux au Québec. Pour atteindre cet objectif général de recherche, l'expérience subjectivement vécue par les jeunes adultes dans le cadre de leur processus d'insertion socioprofessionnelle a été privilégiée. De ce fait, la stratégie retenue est un devis de recherche qualitative à partir d'études de cas multiples multiméthodes, dont un questionnaire. Il s'agit d'identifier et d'explorer les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND selon leur perspective. Dans le contexte de ce mémoire, le point de vue de l'individu a été considéré par rapport à son sentiment de satisfaction vis-à-vis de son processus d'insertion professionnelle, considérant que la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000) est utilisée et que celle-ci se base sur l'individu et sa perception de lui-même.

Par ailleurs, la recherche qualitative permet d'accéder à une compréhension interne beaucoup plus approfondie qu'une étude quantitative ne pourrait le permettre (Poisson, 1983). La recherche qualitative permet également de développer des schèmes explicatifs à partir des données qui sont plus ajustées à la réalité du terrain, dans ce cas-ci des jeunes adultes atteints de TND expérimentant le processus d'insertion socioprofessionnelle avec les défis y étant associés. Ce type de recherche permet une analyse en profondeur par rapport à la perception de l'individu (Poisson, 1983).

La perspective plus précisément retenue dans ce mémoire est celle de l'étude de cas. Selon Fortin et Gagnon (2016), le but de l'étude de cas est de comprendre une personne, un petit groupe ou encore une situation en profondeur. La pertinence est de voir les cas à l'intérieur de leur milieu naturel selon leur perspective. Pour avoir une représentation concrète de l'expérience vécue de l'individu à travers son processus, le contact direct est privilégié.

Les méthodes de collecte de données associées à l'étude de cas sont généralement celles effectuées à partir d'observations, d'entrevues, de documents écrits pertinents ou de matériel audiovisuel (Fortin et Gagnon, 2016). Or, pour répondre de manière adéquate à l'objectif général et aux objectifs spécifiques de recherche, l'étude de cas semble la plus appropriée. Elle permet en effet de mieux comprendre l'expérience du jeune adulte atteint de TND à travers sa perception de sa réalité et de documenter les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle. Elle permet donc de décrire le processus d'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux à partir de leur expérience sous l'angle de deux des trois grandes dimensions soit celle sociologique et sociopsychologique du modèle d'Allard et Ouellette (1995).

2. POPULATION ET ÉCHANTILLON

Les caractéristiques de la population visée par cette recherche étaient de jeunes adultes résidents au Québec, âgés de 18 à 30 ans, ayant reçu un diagnostic de troubles neurodéveloppementaux établi par une personne professionnelle reconnue telle qu'un médecin ou un psychologue. Rappelons que ce diagnostic ne leur empêchait pas de pouvoir s'insérer professionnellement. De ce fait, la déficience intellectuelle sévère a été écartée. Toutes les personnes interviewées étaient insérées en emploi depuis quelques mois au moment de l'entrevue. Le critère d'être inséré récemment a été établi afin de s'assurer que leurs démarches de recherche d'emploi étaient encore fraîches à leur mémoire lorsqu'elles ont été interviewées à ce sujet. Ces jeunes adultes avaient tous réalisé leur parcours scolaire au Québec, où les mesures pour des problématiques comme les TND en milieu scolaire sont bien établies. Cet élément avait pour but d'uniformiser minimalement le parcours scolaire précédant l'insertion socioprofessionnelle puisque l'accès aux mesures en cas de TND est a priori égal à travers le Québec. Comme discuté précédemment, les mesures d'aide en question durant le parcours scolaire ont pour but d'augmenter la motivation, l'implication, et faciliter la réussite des élèves ayant des besoins particuliers (Gouvernement du Québec, 2005). Ainsi, il existerait a priori une certaine uniformisation par rapport à l'exposition de mesures du même type.

Un échantillon de cinq personnes participantes a été visé en raison du caractère exploratoire de cette recherche, et il a été jugé réaliste et approprié au regard de la charge de travail associée à la production d'un mémoire de maîtrise en orientation. Ces personnes ont été recrutées par divers médium afin de favoriser le recrutement pour recueillir le plus de participants possibles, tout en considérant le nombre de l'échantillon visé. Cette diversité était visée afin d'offrir un portrait varié

(type de trouble neurodéveloppemental) et couvrant différentes variantes possibles (sur le plan des dimensions sociologiques et psychosociologiques) pouvant influencer la motivation ou encore l'insertion socioprofessionnelle en soi. La précieuse collaboration d'organismes œuvrant en employabilité et en intégration sociale auprès de la population ciblée a été sollicitée pour le recrutement. Les médias sociaux (Facebook et Instagram) ont aussi été utilisés par le biais de pages regroupant des personnes intervenantes dans la grande région de Montréal ainsi que par des messages sous forme d'annonce à partager dans le réseau immédiat de la personne chercheuse.

L'échantillon de cinq personnes se compose de trois participants s'identifiant de sexe masculin et deux participantes s'identifiant de sexe féminin, s'approchant ainsi de la prévalence des TND plus présente chez les hommes que chez les femmes (Ritchie, 2017).

Au final, l'âge de l'échantillon varie de 18 à 27 ans, donnant une moyenne et une médiane de 23 ans. Comme mentionné, les personnes participantes avaient toutes un ou des diagnostics établis par une personne professionnelle de la santé. Les diagnostics seront développés dans les études de cas dans le chapitre sur la présentation des résultats, mais seront brièvement nommés pour offrir un portrait des personnes participantes à cette recherche. Ceux-ci variaient entre trouble du spectre de l'autisme, trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles d'apprentissage, et syndrome Gilles de la Tourette. Certaines personnes participantes avaient également des comorbidités telles qu'un trouble obsessionnel compulsif, un trouble de l'opposition et un trouble de comportement – agressivité. Le niveau des études variait également d'un niveau primaire 3^e cycle au baccalauréat complété. De plus, l'intégration en milieu de travail fluctuait entre deux et huit mois pour l'ensemble des participants. Deux participants sur cinq poursuivaient des études en plus de

travailler, mais étaient en pause pour la période estivale et avaient donc augmenté leurs heures de travail. Leur fin de session étant en Avril, ils ont pu consacrer plus de temps au travail dès leurs examens terminés. Il est à noter que la majorité des participants ont été recrutés dans la région métropolitaine de Montréal.

Les différentes méthodes de collecte de données seront abordées dans les paragraphes suivants, et ce, en fonction de chacun des objectifs spécifiques de recherche.

3. MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES

Avant d'élaborer sur la méthode de collecte de données par objectif, voici quelques informations générales sur celle-ci. La période de collecte s'est déroulée entre les débuts du mois de Mai 2020 et de Juillet de la même année. En raison des mesures de confinement, les entretiens se sont réalisés à distance par le médium d'une plate-forme de visioconférence sécurisée au lieu de rencontres en personne tel que prévu initialement. Une demande de modification a été réalisée pour ce changement auprès du comité éthique et a été obtenue le 29 avril 2020 (Annexe C). Ce changement a été accepté puisque, même si la population de cette étude est considérée comme vulnérable, l'objet de la recherche et l'analyse des questions du guide d'entretien ont démontré que les risques étaient limités sur le plan éthique, et ce même en réalisant des entretiens à distance.

3.1 Méthode de collecte de données pour le premier objectif spécifique de recherche

Pour la réalisation du premier objectif spécifique de recherche, le test psychométrique de l'« Échelle multidimensionnelle des motivations au travail » de Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van den Broeck, Aspeli, ... et Halvari (2015a) a été utilisé. Rappelons que le

premier objectif spécifique est d'identifier le type de motivation (motivation intrinsèque, extrinsèque, amotivation) présent chez de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

Le test psychométrique de l'« Échelle multidimensionnelle des motivations au travail » a permis d'établir exactement de quel type de motivation le jeune adulte fait preuve en fonction du modèle de Ryan et Deci (2000). De plus, il mesure cette motivation orientée vers le travail. En effet, ce test mesure la motivation, mais dans le contexte du travail, à savoir quel type de motivation est présent chez la personne en tant que travailleuse par rapport à son emploi. C'est pourquoi ce test est d'autant plus pertinent puisqu'il a permis d'apporter des éléments de réponse aux deux grands thèmes de ce projet, soit la motivation et l'insertion socioprofessionnelle. Il a permis de positionner la personne par rapport à la théorie d'autodétermination puisque ce test fait la distinction entre les trois types de motivation qui varient selon leur degré d'autodétermination, à savoir la motivation intrinsèque, extrinsèque ou l'amotivation (Annexe F). La validité de ce test a également été testée auprès de 3435 travailleurs dans sept langues différentes à travers neuf pays ce qui constitue un large échantillon et augmente la significativité (Gagné et al., 2015).

L'échantillon a été collecté au Canada, en Belgique, en France, au Sénégal, au Royaume-Uni, en Norvège, en Suisse, en Chine et en Indonésie. La force de cette recherche est qu'elle regroupe différentes variables sur le plan du profil des individus, autant sur le plan du statut socio-économique, de la culture, du régime politique et du domaine d'emploi. Malgré ces différentes variables, les coefficients normalisés variaient de .48 à .96 dans le test psychométrique à travers les trois langues suivantes (français, anglais, néerlandais) (Gagné et al., 2015). Plus précisément

dans le test en français, les corrélations entre les variables latentes allaient de .45 à .82. Le coefficient alpha de Cronbach qui mesure la cohérence interne pour l'ensemble des questions du test psychométrique, donc sa fiabilité, est de .80 et plus pour chaque sous-ensemble de questions (Gagné et al., 2015).

La recherche démontre une corrélation inverse forte entre les besoins et l'amotivation. Rappelons que les besoins psychologiques sont l'autonomie, la compétence et la relation sociale. En effet, plus les besoins étaient répondus, plus la corrélation inverse était forte avec l'amotivation ce qui démontre la validité du test, qu'il mesure bien le construit recherché.

Finalement, le critère de validité du MWMS semble être supérieure au critère de validité d'autres échelles de motivation au travail basées sur le TAD de par ses résultats comparatifs (Gagné et al., 2015). Par exemple, Gagné et al. (2010) montrent que les mesures de régulation étaient plus étroitement liées à la satisfaction du besoin d'autonomie – ce qui dans les faits ne devraient pas l'être – que les sous-échelles MWMS équivalentes.

Cela peut indiquer que le MWMS réussit mieux à capturer la contingence théorisée entre le comportement et les résultats dans les sous-échelles de motivation contrôlée (Gagné et al., 2015). La théorie de la contingence dans la définition de la motivation contrôlée est évaluée, plus qu'avec les échelles précédentes, grâce à un changement de la question fondamentale (Gagné et al., 2015). Effectivement pour s'assurer de cela, les questions étaient basées sur les raisons pour lesquelles les efforts au travail étaient déployés au lieu de l'attitude envers le travail, ce qui pouvait atténuer un certain biais de désirabilité.

Le test dure cinq minutes et contient 19 questions basées sur la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000). Ce test permet d'identifier le type de motivation selon ce modèle. Il fournit des données quantitatives en utilisant des niveaux soit « très faible », « faible », « moyen », « élevé », et « très élevé » par rapport à chaque type de motivation, soit la motivation intrinsèque, extrinsèque puis l'amotivation et précise s'il s'agit de motivation identifiée, introjectée, autonome ou contrôlée. La question principale du test est : « Pour quelle raison êtes-vous motivé au travail ? » puis s'ensuit une liste d'énoncés (raisons) où, pour chaque raison présentée, l'individu doit répondre sur une échelle de 1 à 7 : 1 - Pas du tout pour cette raison; 2 - Très peu; 3 - Un peu; 4 - Modérément; 5 - Fortement; 6 - Très fortement; 7 - Exactement pour cette raison.

Ce test convenait à l'échantillon visé puisqu'il est de courte durée. En effet, la capacité attentionnelle des personnes atteintes de TND peut parfois être limitée en fonction du trouble (APA, 2013). Il est également composé de questions assez simples pour qu'une personne âgée de quinze ans puisse y répondre. Ainsi, une personne ayant un TND affectant sa littératie ne devrait pas être pénalisée. De plus, l'étudiante-chercheuse était présente à distance lors de la passation du test. Ainsi, la personne interviewée pouvait poser directement ses questions au besoin pour clarifier un énoncé ou encore demander une définition à un mot qui pouvait être plus complexe.

En plus des résultats au test psychométrique, lors de l'encodage de l'entretien, la motivation nommée de manière discursive dans l'entrevue a aussi été codée en complément des résultats obtenus au test. Ces derniers constituent cependant l'essentiel des données pour le 1^{er} objectif spécifique de recherche.

3.2 Méthode de collecte de données pour le deuxième objectif spécifique de recherche

Pour la réalisation du deuxième objectif spécifique de recherche, deux instruments de collecte de données ont été utilisés, soit le questionnaire sur les données sociodémographiques et le guide d'entretien. Rappelons que le deuxième objectif spécifique de recherche est d'identifier et de décrire le processus d'insertion professionnelle chez de jeunes adultes atteints de TND par rapport à deux des trois grandes dimensions (sociologique et sociopsychologique) du modèle d'Allard et Ouellette (1995).

Le premier instrument, soit le questionnaire sur les données sociodémographiques a dressé un portrait global de l'individu. Des données sur l'âge, le genre, le milieu socioéconomique, la ville d'origine, la composition familiale (membres de la famille), le niveau d'études complété, le nombre d'années pour y parvenir ainsi que les expériences professionnelles ont été collectées auprès de chaque jeune adulte. Les mesures de soutien et d'encadrement dont le jeune adulte a bénéficié durant son parcours scolaire au regard de ses TND ont aussi été demandées.

Pour le guide d'entretien, des questions sur le contexte familial (relations et dynamiques), les pairs et le milieu scolaire ont été abordées en tant que réseau immédiat du jeune adulte. Selon Allard et Ouellette (1995), ces déterminants situationnels ont une influence sur le degré de succès de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes, d'où l'importance de collecter des données à leur sujet.

De plus, une question portait sur le diagnostic de trouble neurodéveloppemental émis par un professionnel de la santé, plus précisément l'année à laquelle il a été posé. Une autre question portait sur les mesures auxquelles la personne bénéficiait durant le parcours scolaire à la suite de

ce diagnostic. Ces questions étaient importantes pour le deuxième objectif spécifique puisqu'elles permettaient de comprendre l'historique de l'individu au chapitre de son diagnostic et de documenter les difficultés potentielles que son TND lui a apportées qui auraient pu influencer son processus d'insertion professionnelle. Les mesures reçues sont importantes puisqu'elles peuvent limiter les impacts du TND par rapport au cheminement scolaire. Par exemple, un diagnostic de trouble du spectre de l'autisme, alors que l'individu est en bas âge et que des mesures ont été mises en place dès le diagnostic connu, peut lui donner plus de chance de développer des mécanismes d'adaptation qu'un autre individu ayant reçu le même diagnostic à l'âge adulte sans avoir bénéficié de soutien (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Selon ces mêmes auteurs, l'apprentissage de stratégies d'adaptation par l'individu, et ce, tout au long de la vie, en plus de la prise de médicaments, permet à la personne atteinte de TND d'obtenir des gains en termes de développement et de maximiser son fonctionnement (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015).

Ensuite, des questions portaient sur l'occupation professionnelle actuelle du jeune adulte et le dernier niveau de scolarité complété ou en cours. Les mêmes questions (occupation et dernier niveau de scolarité complété) ont été posées à propos des membres de la famille immédiate de l'individu puisque le cheminement de la famille immédiate peut avoir une influence sur le parcours de l'individu (Allard et Ouellette, 1995). De plus, le milieu familial est un important agent de socialisation où l'enfant apprend des normes, des règles et surtout des valeurs (Hotchkiss et Borow, 1990). Il est à noter également qu'il existe un effet générationnel. Effectivement, si de génération en génération l'insertion socioprofessionnelle est difficile dans la famille, cela peut se répercuter dans les générations futures, faute de modélisation (Hotchkiss et Borow, 1990). Il est à noter que

dans ce mémoire, seule la génération immédiate sera considérée par souci de concision c'est-à-dire les parents de la personne interviewée ainsi que sa fratrie.

Toujours sur le sujet de la famille, pour les thèmes du marché du travail et de la scolarité le jeune adulte a été invité à partager sa compréhension de la perception de sa famille immédiate sur ces points. Les questions suivantes ont été posées : « Quelle est la perception de votre famille immédiate par rapport à l'école ? Lorsque les membres de votre famille vous parlent de celle-ci qu'en disent-ils ? » et « Quelle est la perception de votre famille immédiate par rapport à leur emploi ? Lorsque les membres de votre famille vous parlent de celui-ci qu'en disent-ils ? ». Les vécus professionnels des membres de la famille influencent les perceptions du travail et du marché du travail des enfants, en plus du fait que la famille est considérée comme un agent de socialisation (Hotchkiss et Borow, 1990). Cependant, il est important de mentionner que ce qui a été obtenu comme information avec cette question est la perception du jeune adulte sur le parcours professionnel des membres de sa famille. Il s'agit donc d'une information indirecte et teintée de la vision de l'individu. Il est cependant important de la considérer puisque les vécus professionnels des membres de la famille ont une influence sur l'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte. Il a par ailleurs été démontré précédemment l'influence du réseau – incluant la famille – lors de l'insertion socioprofessionnelle (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009).

En ciblant quelle est l'occupation de la personne participante et dans quelle région elle est établie, cela a permis de collecter ensuite des données via le site d'information sur le marché du travail en ligne (IMT en ligne) d'Emploi-Québec ainsi que sur celui de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour répondre à la dimension sociologique. En effet, l'occupation et la région

administrative de la personne participante ont permis de cibler plus précisément les informations à chercher sur ces sites pour ainsi analyser la dimension sociologique, comprenant les facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques associés à l'occupation professionnelle et à la région de résidence de la personne participante. IMT en ligne permet de connaître les perspectives d'emploi par secteur d'emploi ainsi que leur croissance annuelle. De plus, il est possible d'obtenir un portrait du marché du travail, et ce, par région administrative. Ce portrait correspond aux faits saillants du marché du travail dans les derniers mois, et aux principaux indicateurs du marché du travail tels que la population active, le nombre de personnes à l'embauche/au chômage, le revenu médian, le niveau de scolarisation, etc. Cela répond aux facteurs économiques. Le site de l'ISQ permet d'obtenir des informations sur les facteurs politiques, culturels, géographiques et démographiques associés à la région administrative. Il est possible de faire des recherches par sujet tel que « Conditions de vie et société », « Culture et communication », « Économie », « Population et démographie », « Science, technologie et innovation », « Travail et rémunération ». Ce site permet également un aperçu des profils statistiques par région et MRC (municipalités régionales de comté) géographiques.

Dans l'optique de cibler plus concrètement les données à collecter, voici ce qui a été recherché parmi les différents sujets mentionnés auparavant et ce, par région administrative. D'abord, le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage ont été ciblés. Par la suite, le nombre d'habitants total de la région administrative, le nombre d'habitants par tranche d'âge, la variation de la population (croissance ou décroissance), le solde migratoire interrégional, le taux de natalité ont été rapportés. Puis finalement, les politiques influençant le marché du travail de la

région, les facteurs culturels, les caractéristiques géographiques du territoire et la vitalité économique ont été visés.

Selon Allard et Ouellette (1995), la vitalité économique d'une région d'appartenance du jeune adulte a un impact sur son insertion socioprofessionnelle. Des indicateurs de cette vitalité ont été recherchés dans les résultats de l'ISQ, que ce soit par la dimension politique avec des réglementations des activités reliées au domaine d'emploi choisi par le jeune adulte atteint de TND ou encore par la science et technologie de l'innovation qui fait que l'embauche de main d'œuvre est requise par le domaine choisi par l'individu. Ces divers sujets ont été pris en compte pour obtenir une vue d'ensemble sur la réalité du contexte de l'insertion socioprofessionnelle. Celle-ci n'est pas la même pour un domaine en grande demande de main-d'œuvre comparé à un domaine en moins forte demande à cause des avancées technologiques qui requiert moins de personnel pour opérer les systèmes par exemple. Pour chaque domaine d'emploi mentionné par la personne participante, un tour d'horizon était réalisé sur les onglets « Culture et communication », « Économie », « Science, technologie et innovation » et puis « Investissements privés et publics, Perspectives québécoises ».

Voici d'autres exemples pouvant illustrer l'influence de la dimension sociologique sur l'insertion socioprofessionnelle. Le domaine visé d'emploi pourrait être difficile dans la région administrative où l'individu est établi ou encore elle pourrait avoir une politique de rétention et d'attraction des jeunes dans le domaine d'emploi choisi. Par ailleurs, le secteur d'emploi visé pourrait plutôt rechercher des personnes à temps partiel et l'insertion professionnelle pourrait donc être plus difficile si le jeune adulte cherche un emploi à temps plein. Un autre exemple concret pourrait être

un métier non traditionnel qu'un individu souhaite occuper ou exercer. Cette intégration pourrait être plus difficile dans certaines zones géographiques. Cela pourrait se présenter dans les métiers de construction qui ont encore un faible taux de représentation des femmes avec moins de 10 % dans la grande région de Montréal (IMT en ligne, 2019). Ce taux est encore plus faible en région éloignée. Bien qu'il n'y avait pas de cas qui vivait une telle réalité dans notre recherche, il était important de poser les questions pour obtenir toute information qui, après consultation sur le site de IMT en ligne, permettrait de déceler une situation comme celle nommée.

L'entretien a été retenu puisque selon Fortin et Gagnon (2016), il est considéré comme étant le meilleur moyen pour tenter de comprendre le vécu de l'individu. Dans l'optique de ce mémoire qui se veut descriptif et interactionniste, basée sur la perception de l'individu sur son propre parcours d'insertion professionnelle, cette formule était la plus appropriée. Corbin et Strauss (2008) décrivent également ce type de méthode comme une théorie de terrain permettant « d'écouter les données », d'avoir ainsi la perspective de l'individu qui vit la situation d'insertion socioprofessionnelle. C'est une autre raison expliquant pourquoi l'entretien a été mobilisé.

L'entrevue a été réalisée sous forme semi-dirigée puisque cela permet à la personne participante de s'exprimer librement tout en structurant les échanges en fonction du cadre conceptuel et des objectifs de recherche. D'ailleurs, des données imprévues ont été collectées durant l'entretien par le biais du guide d'entretien semi-dirigé. Ce dernier a effectivement permis une flexibilité sur le plan des questions et l'élaboration de réponse de la personne participante. Chaque entretien a été enregistré de manière audionumérique pour ensuite être retranscrit en verbatim. Cela a été nécessaire pour la phase d'analyse des données qui sera abordée au point 4 de ce chapitre.

Les questions abordées et les données collectées lors de l'entretien ont permis de documenter plusieurs thèmes, à commencer par l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes. Des questions ont été posées par rapport à celle-ci telles que : « Que signifie pour vous s'insérer professionnellement ? » ou encore « Quelles ont été les étapes réalisées pour décrocher l'emploi que vous occupez actuellement ? ». Les expériences de travail précédentes ont été utiles aussi pour reconstruire un aperçu de l'historique d'insertion socioprofessionnelle, en remontant au premier emploi obtenu du jeune adulte.

Pour répondre à la dimension sociopsychologique, des questions ont été posées sur le milieu familial, les pairs, le milieu scolaire fréquenté, le milieu de travail et les médias. Des questions portaient également sur le parcours scolaire et les institutions et/ou organismes spécifiques fréquentés ainsi que les lieux où le jeune adulte a vécu puisque selon Hotchkiss et Borow (1990), les jeunes qui grandissent dans un milieu rural ont parfois une vision plus étroite de la structure professionnelle, en d'autres termes des possibilités de professions. Ils peuvent aussi être plus susceptibles d'avoir des niveaux moins élevés d'aspiration professionnelle en comparaison de jeunes ayant grandi en milieu urbain (Hotchkiss et Borow, 1990). Outre cette étude, Boucher et Fontaine (2011) rapportent que les personnes vivant en milieu rural, particulièrement ceux qui ne possèdent pas de véhicule peuvent vivre des problématiques d'isolement ainsi qu'un accès limité au bassin d'emplois et aux loisirs. Il est à noter que les interactions sociales plus limitées et le possible isolement en région sont moins importantes à l'heure actuelle grâce aux médias sociaux. Toutefois, la différence de qualité du réseau social réel versus celle des médias sociaux est non négligeable (Vallor, 2012). En effet, les interactions réelles sont plus significatives et plus profondes que celles en ligne (Vallor, 2012). Or,

l'importance de la qualité du réseau social a été démontrée dans la problématique, en ce sens où les relations sociales sont importantes et elles ont une influence sur l'insertion socioprofessionnelle (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009).

Pour collecter des données sur le réseau social, des questions du type : « Pouvez-vous me nommer des personnes de votre réseau que vous identifiez comme étant des personnes de confiance, avec qui vous pourriez discuter de choses importantes ? » ont été employées. Ce genre de question a permis de dresser un portrait du réseau social du jeune adulte. De plus, en entretien, certaines personnes participantes ont élaboré en quoi leur réseau d'amis les avait aidés sur le plan de l'emploi, que ce soit pour des conseils par rapport au travail ou encore une référence et/ou une recommandation pour un poste. Afin de connaître les médias consultés, cette question a été posée : « Consultez-vous des médias pour vous informer ? Ces médias peuvent être la télévision, la radio, le journal, les réseaux sociaux, etc. Si oui, lesquels et pour quels types d'information ? (p. ex. : actualité, offre d'emploi, activités, etc.) ». La réponse à cette question a permis d'avoir un aperçu de la manière dont le jeune adulte s'informait et comment il maintenait une veille informationnelle par rapport à son domaine d'emploi.

Les données collectées ont permis de répondre au deuxième objectif de la recherche, soit d'identifier et de décrire le processus d'insertion professionnelle chez de jeunes adultes atteints de TND par rapport à deux des trois grandes dimensions, soit sociologique et sociopsychologique.

Il n'y pas eu de collecte de données pour le troisième objectif spécifique, car il a été répondu à partir des données collectées et analysées pour les deux premiers objectifs spécifiques.

4. STRATÉGIE D'ANALYSE DES DONNÉES

Cette section détaille les stratégies d'analyse des données recueillies dans l'optique de répondre aux trois objectifs spécifiques de recherche. Ces stratégies d'analyse ont été réalisées sur les données recueillies dans les entrevues sous forme de verbatims, dans le questionnaire sociodémographique ainsi que sur les résultats obtenus au test psychométrique de l'« Échelle multidimensionnelle des motivations au travail » de Gagné et al. (2015a). Rappelons que l'objectif général de ce projet de recherche est de mettre en lumière les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND.

Tout d'abord, pour répondre au premier objectif spécifique, l'analyse des résultats du test psychométrique de l'« Échelle multidimensionnelle des motivations au travail » de Gagné et al. (2015a) a été effectuée. Ces résultats qualifient le type de motivation d'un point de vue nominal. Les trois différents niveaux de motivation ont été considérés; la motivation intrinsèque, extrinsèque et l'amotivation. Dans la catégorie de la motivation extrinsèque, une catégorie plus fine comprenait la motivation à régulation identifiée, à régulation introjectée et à régulation externe. Plus précisément, le test donnait un score brut, un score T ainsi qu'un percentile de manière informatique dans un rapport PDF pour mieux situer l'individu en lien à chaque type de motivation, puis de ces résultats, un score global est déterminé. Les scores T et les centiles sont calculés en comparaison à un échantillon normatif composé de plus de 3 400 personnes de neuf pays différents : plus ce score est élevé, plus les traits motivationnels sont marqués chez la personne participante. Le score le plus élevé détermine le type de motivation prédominant. (Gagné et al., 2015a).

Pour compléter la réponse à cet objectif, lors de l'encodage de l'entretien, la motivation nommée de manière discursive dans l'entrevue a aussi été codée en complément des résultats obtenus au test. Ces derniers constituent cependant l'essentiel des données pour le 1^{er} objectif spécifique de recherche. Ce codage avait pour but d'illustrer les types de motivation obtenus par le test par des exemples dans le travail actuel où ce type de motivation était perçu et mis en action.

Pour le deuxième objectif spécifique, le verbatim des entrevues enregistrées a été retranscrit intégralement et analysé à l'aide du logiciel *NVivo 12*. Le but étant de décrire le processus d'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte atteint de troubles neurodéveloppementaux selon le modèle d'Allard et Ouellette (1995) avec les différents facteurs d'influence sur l'insertion socioprofessionnelle que sont les composantes du modèle. Plus précisément, un codage thématique a été effectué sur le verbatim retranscrit à partir d'une arborescence élaborée en fonction du cadre d'analyse autour du nœud principal du processus d'insertion socioprofessionnelle. « Un codage thématique est une analyse par l'entremise des thèmes qui vise à dégager un portrait d'ensemble d'un corpus. » (Paillé et Mucchielli, 2012, p. 12) Il sert à procurer un aspect descriptif à la recherche. De ce thème principal, l'insertion socioprofessionnelle, sont rattachés le thème secondaire, la dimension sociopsychologique, ainsi que les thèmes tertiaires : le milieu familial, les pairs et amis, le milieu scolaire, le milieu de travail et les médias. Les extraits pertinents des entrevues ont été codés dans chacun des sous-nœuds tertiaires. L'arborescence a été mise en Annexe G pour offrir une vue de la structure générale de l'arbre. Les faits saillants de cet encodage se retrouvent dans la fiche synthèse du participant.

Les données collectées pour documenter la dimension sociologique n'ont pas été recueillies en entrevue, mais avec une recherche sur les sites de IMT en ligne et de l'ISQ. Ainsi, seule une des deux dimensions, donc sous-nœud secondaire, était présente dans l'arborescence.

En ciblant la région administrative de l'individu ainsi que le secteur d'emploi choisi, les données pertinentes ont pu être collectées pour reconstruire un aperçu du contexte dans lequel le jeune adulte atteint de TND évolue dans son processus d'insertion professionnelle, représentant ainsi la dimension sociologique du modèle d'Allard et Ouellette (1995). Comme mentionné précédemment, les faits saillants et indicateurs du marché du travail, la vitalité économique et la politique entourant le secteur d'activité sont des informations accessibles par IMT en ligne et l'ISQ. Ces informations ont permis d'obtenir une vue d'ensemble du contexte de l'insertion socioprofessionnelle. Elles ont d'ailleurs été notées dans la fiche synthèse du participant en fonction de l'occupation et du lieu de résidence déclarés lors de l'entretien. À partir de ces deux éléments (occupation et lieu de résidence), des recherches ont été effectuées sur les sites de IMT en ligne et de l'ISQ afin de dresser le contexte en fonction de différents paramètres (indicateurs du marché du travail, tendances du secteur d'activité de l'occupation, perspectives d'emploi, etc.).

En guise de conclusion à cette section, les analyses de ce sous-nœud ont été ensuite mises en commun pour en dégager une description du processus d'insertion professionnelle à la lumière de deux des trois dimensions du modèle d'Allard et Ouellette (1995). L'information de la dimension sociologique du modèle sera analysée séparément. En effet, les informations en lien avec cette dimension n'ont pas été collectées à partir des entrevues, mais bien de IMT en ligne et de l'ISQ. Cette dimension sera mise en commun seulement pour le troisième objectif spécifique.

Une fiche synthèse des informations en lien avec les facteurs économiques, politiques, culturels, démographiques et géographiques a été produite et a permis de compléter la description de l'insertion professionnelle de chaque jeune adulte interviewé avec l'analyse de la dimension sociopsychologique à partir du codage thématique selon le modèle d'Allard et Ouellette (1995).

Pour le troisième objectif spécifique de recherche, à partir des analyses effectuées pour les deux premiers objectifs spécifiques de recherche, une analyse en mode écriture a été réalisée à l'aide d'une fiche synthèse pour chaque jeune adulte afin de ressortir les principaux éléments du type de motivation chez le jeune adulte (premier objectif spécifique de recherche) et du processus d'insertion professionnelle (deuxième objectif spécifique de recherche). Des recoupements ont été réalisés entre le type de motivation identifié chez le jeune adulte et son processus d'insertion socioprofessionnelle pour repérer les éventuelles relations entre les deux (troisième objectif spécifique de recherche). Ces relations étaient faites avec le vécu raconté du jeune en milieu de travail, illustrant ainsi la motivation dans le contexte de son emploi. Par exemple, basé sur le type de motivation obtenu au test, il était possible de souligner des événements vécus ou encore la perception de l'individu par rapport à son insertion professionnelle. Des questions directes à ce sujet aidaient à faire émerger des éléments de réponse : « Considérez-vous que vous êtes bien inséré dans votre milieu de travail ? », « Comment est-ce que vous décririez votre satisfaction par rapport à votre emploi ? », « Comment décririez-vous votre sentiment de satisfaction par rapport à vos tâches ? ». En plus de ces éléments, les obstacles potentiels vécus par la personne participante par rapport à son diagnostic ont été soulevés lorsque celle-ci indiquait que cela posait une difficulté directe à son insertion socioprofessionnelle toujours dans l'optique de répondre de répondre au 2^e objectif de recherche. En effet, selon Allard et Ouellette (1995), les caractéristiques des personnes

à risque contribuent également jusqu'à un certain point à leur insertion socioprofessionnelle. Finalement, un effort de synthèse a été effectuée pour faire émerger des similitudes et divergences entre les cas, en plus de faire ressortir les éléments récurrents auprès des personnes participantes.

5. ENJEUX ÉTHIQUES

Le plan éthique de la conformité de cette recherche a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche (CÉR) Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke par la délivrance d'un certificat, disponible en annexe C. En effet, lors de la collecte de données auprès d'êtres humains, il est primordial de s'assurer de l'éthique de cette recherche.

Il est d'autant plus important de considérer que les jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux sont une population vulnérable, car pour certains d'entre eux, « en raison d'autonomie réduite [ils] ne peuvent participer pleinement au processus de consentement et [...] doivent par conséquent faire l'objet d'une protection vigilante contre tout mauvais traitement ou toute discrimination » (Fortin et Gagnon, 2016, p. 150). Dans le cadre de cette recherche, les cinq jeunes adultes interviewés disposaient toutes et tous d'une autonomie suffisante et de ce fait ont pu offrir leur consentement libre et éclairé de manière pleine et entière sur le plan éthique.

Le consentement libre et éclairé de chaque personne participante a été demandé. Le formulaire utilisé à cet effet peut être retrouvé en Annexe D du mémoire. Dans le consentement, il était indiqué que la personne participante avait la possibilité de se retirer en tout temps de l'entrevue, de ne pas répondre à toute question ou de ne pas compléter le test psychométrique sans

avoir à se justifier. Enfin, il était précisé que le refus de participer à la recherche n'entraînerait aucun préjudice dans les services que la personne pourrait recevoir à ce moment.

Pour assurer la confidentialité et l'anonymat des personnes participantes lors de la collecte, l'analyse des données et la diffusion des résultats, chaque nom a été anonymisé et tout document relatif aux personnes participantes a été identifié par un code sujet attribué par l'étudiante-chercheuse. Cette dernière était ainsi la seule personne à pouvoir associer les codes sujets aux personnes participantes. À cause du contexte de pandémie, toutes les entrevues ont été réalisées par une application de visioconférence sécurisée, ainsi toutes les données collectées et les tests étaient électroniques et munis d'un code d'accès. La durée moyenne des entrevues variait entre 1h15 et 1h30, la plus courte était de 50 min et la plus longue de 2 heures. Les personnes participantes étaient dans une pièce fermée de leur maison pour ainsi assurer la confidentialité des échanges, tout comme l'étudiante-chercheuse. Tel que mentionné précédemment, la période de collecte s'est déroulée entre les débuts du mois de Mai 2020 et de Juillet de la même année. Les raisons pour lesquelles les entrevues se sont réalisées à distance plutôt qu'en personne étaient pour respecter les règles sanitaires en vigueur par le gouvernement au moment des entrevues et il était possible de le faire puisque le thème de la recherche est en principe non sensible. Avec ces points et les précautions prises qui seront nommées dans les prochaines lignes, le comité éthique a confirmé la possibilité de la passation à distance lorsqu'une demande de modification leur a été présentée. Dans le but d'atténuer les possibles inconvénients de la rencontre à distance, pour certaines personnes participantes, une rencontre initiale a été réalisée pour répondre aux questions par rapport à l'entrevue et établir un premier contact. De plus, dans tous les cas, en début d'entrevue, une dizaine de minutes étaient allouées pour briser la glace, revoir le consentement

préalablement envoyé et expliquer le déroulement de l'entretien et ce, avant même de démarrer l'enregistreuse. C'était également un moment pour le jeune adulte de poser des questions qui pouvaient émergées le jour de l'entrevue. Les personnes participantes étaient assurées que l'enregistrement était seulement audio et non vidéo. Toutefois, l'activation de la caméra était encouragée, mais non obligatoire pour pouvoir déceler des possibles gestuels qui auraient pu révéler un malaise. Tout au long de l'entrevue, les jeunes adultes se faisaient rappeler qu'ils pouvaient ne pas répondre à une question sans avoir à se justifier ou encore de répondre sans être enregistré. C'est d'ailleurs ce qu'on fait deux des cinq participants à des questions précises.

Les données dans *NVivo 12* sont accessibles à l'aide d'un mot de passe sur l'ordinateur personnel de l'étudiante-chercheuse. Seuls cette personne et le directeur de mémoire ont accès à celles-ci ainsi qu'aux documents associés à cette recherche (analyses, questionnaires sociodémographiques complétés, fiches synthèses, etc.). Étant donné la collecte de données à distance, tous les documents étaient conservés de manière électronique sur l'ordinateur personnelle de l'étudiante chercheuse. Chaque document était muni individuellement d'un mot de passe en plus d'être sur un ordinateur également verrouillé dont les accès étaient connus seulement de l'étudiante chercheuse.

Lors de la diffusion des résultats, tel que mentionné précédemment, chaque nom a été anonymisé. Afin que les personnes participantes ne soient pas identifiables, certaines informations telles que le lieu de travail, la ville de résidence et l'établissement scolaire fréquenté ont été brouillés, modifiés ou supprimés. Au lieu de nommer la ville de résidence de la personne participante, la région administrative a été employée pour élargir le territoire de résidence.

Cependant, le diagnostic est demeuré inchangé puisque la nature du TND explique en tout ou en partie les liens précis entre la motivation et l'insertion professionnelle. L'anonymat des personnes participantes est a priori garanti, d'autant plus que le bassin des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux est plutôt restreint selon la région. Toute information susceptible d'être retraçable à une personne, autre que celles déjà nommées auparavant, a été brouillée afin qu'aucune personne participante ne soit reconnue.

QUATRIÈME CHAPITRE. RÉSULTATS

Ce chapitre fera état des résultats obtenus lors de cette recherche dans le but de répondre à la question générale, soit de mettre en lumière les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

Afin de parvenir à répondre à cet objectif général, les résultats associés aux objectifs spécifiques seront premièrement abordés. Le premier objectif spécifique cherche à identifier et à décrire le type de motivation présent chez la personne participante. Le deuxième vise à identifier et à décrire son processus d'insertion socioprofessionnelle avec les dimensions sociologique et sociopsychologique. Finalement, grâce aux résultats aux deux précédents objectifs, le troisième objectif spécifique sera répondu. Il s'agit d'identifier et d'explorer les relations entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle. Ce dernier permettra de répondre à l'objectif général de ce mémoire.

Chaque section sera présentée sous forme d'étude de cas afin de mieux comprendre la situation de la personne en profondeur (Fortin et Gagnon, 2010). Pour chaque cas, une présentation du profil de la personne participante ainsi que de ses caractéristiques sociodémographiques sera faite. Par la suite, le profil motivationnel et ses caractéristiques seront présentés avec les résultats obtenus au test psychométrique de l'« Échelle multidimensionnelle des motivations au travail » de Gagné et al. (2015a) selon la théorie de Ryan et Deci (2000). Finalement, les résultats selon deux des trois dimensions de l'insertion socioprofessionnelle d'Allard et Ouellette (1995) soient les dimensions sociologique et sociopsychologique seront présentés. Puis, des pistes de relations entre

les profils motivationnels et l'insertion professionnelle seront soulevées. Cette séquence permettra de couvrir les objectifs spécifiques de manière plus approfondie pour chaque personne de l'étude.

Une section portant sur les caractéristiques communes et les convergences entre les cinq personnes participantes de l'échantillon sera également réalisée dans la présentation des résultats.

1. CAS ISPM01

1.1 Caractéristiques de la personne participante

Cette personne s'identifie comme étant de sexe masculin et est âgée de 27 ans lors de la passation de l'entrevue. Son parcours scolaire s'est fait dans des classes spécialisées puisque dès son jeune âge, le participant a été diagnostiqué avec un trouble envahissant du développement, maintenant trouble du spectre de l'autisme selon la plus récente édition du DSM (APA, 2013).

Le participant ne pouvait pas identifier le dernier niveau scolaire terminé. Cependant, à la suite de recherches effectuées avec les informations données, soit avec le nom de l'école fréquenté et celui de la commission scolaire, il a été possible de déterminer que celui-ci avait réalisé un programme de formation axé vers l'emploi. Après ses études secondaires au secteur jeune, l'interviewé a complété une formation en intervention canine dans une institution privée durant quelques centaines d'heures. Il a œuvré auprès de refuges pour animaux moyennant un an à chaque endroit pour finalement s'insérer dans d'autres milieux tels que la confection d'objets promotionnels durant un an également et plus récemment comme commis dans un entrepôt à l'assemblage d'objets et de petits meubles depuis quelques mois.

Le participant a obtenu la plupart du temps de ses emplois par le biais d'organismes de placement pour personnes avec handicap. En effet, celui-ci a toujours eu accès à une personne intervenante dans un Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI). Sa mère est également très impliquée dans son processus d'insertion socioprofessionnelle puisqu'elle lui trouve également des emplois et des opportunités de travail.

1.2 Profil motivationnel

La passation du test psychométrique MWMS – Motivation au travail indique que le jeune adulte est motivé par le plaisir et le sens. Il présente un profil de motivation intrinsèque moyenne, ainsi que de motivation autonome moyenne. Cela indique que le plaisir est central dans son travail et qu'il accorde une grande importance à ce que ses activités d'emploi soient en adéquation avec ses valeurs personnelles. Ces types de motivation amènent à être satisfait et performant en emploi, si celui-ci est perçu en lien avec les valeurs et intérêts du jeune adulte. Dans le cas de ce participant, il semblait avoir des intérêts pour le travail qui nécessitait de la dextérité manuelle fine. Par exemple, il nommait apprécier assembler des meubles avec de plus petits morceaux ou encore de trier des petits morceaux comme des vises et des chevilles avant l'assemblage. Il soulignait également apprécier l'aspect social où il pouvait discuter avec ses collègues tout en travaillant. L'entraide, l'aspect de communauté et l'intégrité semblaient des valeurs importantes pour le jeune adulte.

C'est d'ailleurs ce que rapportait le participant. Si les tâches elles-mêmes ne sont pas toujours nécessairement stimulantes pour lui, il partageait cependant avoir beaucoup de plaisir au travail à cause de l'esprit d'équipe qui y règne. Ses collègues ont tous un diagnostic de handicap,

de déficience ou de limitation et il règne un grand respect des limites de chacun. Il y a beaucoup d'entraide dans le milieu.

Je me sens supporté ! On s'entraide beaucoup ! Moi aussi j'aime beaucoup aider les gens qui ont besoin d'aide. Par exemple si quelqu'un sait pas comment ça fonctionne ben je vais aller lui expliquer. Montrer comment faire si c'est la première fois qu'il le fait. C'est le fun comme ambiance.

1.3 Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle

Selon le modèle d'Allard et Ouellette (1995), plusieurs facteurs influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes. Dans le cadre de ce mémoire, rappelons que les dimensions sociologique et sociopsychologique sont celles retenues. Voici un portrait des éléments saillants pour ce cas-ci.

1.3.1 Dimension sociologique

En premier lieu, les facteurs économiques de la région administrative où le jeune adulte habite et travaille indiquent que le taux d'emploi, pour la population active en juin 2020, est de 53,0 %, alors que le taux d'activité est de 61,2 % et le taux de chômage de 13,5 % (ISQ, 2020). Il faut cependant contextualiser ces taux puisque les effets du COVID-19 sont encore ressentis sur le plan de l'emploi. D'ailleurs, l'interviewé était mis en arrêt par son employeur au moment de l'entretien. Le participant a préféré ne pas répondre à la question portant sur la source de revenus, il n'est donc pas possible d'établir s'il recevait la prestation d'urgence canadienne ou toute autre source de revenus au moment de l'entretien.

L'indice de vitalité économique de la région administrative est considéré comme étant très fort (ISQ, 2020). La région bénéficie de l'effervescence de la grande métropole de Montréal. Les perspectives d'emploi dans le domaine de monteuses/monteurs de meubles et d'accessoires (Classification nationale des professions (CNP) 9532) sont considérées comme étant bonnes selon Emploi-Québec. C'est donc un domaine où des emplois sont disponibles et les personnes intéressées ont de bonnes chances d'y trouver du travail à partir du moment où elles ont la formation, l'expérience professionnelle ou les compétences jugées pertinentes par les employeurs du domaine. Les principaux secteurs d'activité de la région administrative sont le commerce de détail (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 44, 45) à 13 % des emplois du territoire, les soins de santé (SCIAN 621, 622, 623) à 12,1 % et le transport et entreposage (SCIAN 48, 49) à 8,3 % (IMT en ligne, 2020). Il est à noter que le participant œuvre dans le domaine de l'entreposage. Son emploi fait donc partie des principaux secteurs d'activité de la région.

En deuxième lieu, les facteurs politiques impactant directement le jeune adulte dans son contexte d'insertion professionnelle sont les mises en place de politiques gouvernementales pour l'insertion des populations avec difficultés, notamment avec les organismes d'aide à l'insertion professionnelle de populations vulnérables. En effet, il existe différents financements pour soutenir l'intégration des populations à besoins particuliers, que ce soit par des contrats d'intégration au travail (CIT) (au niveau provincial), par des subventions salariales (au niveau provincial) ou encore des fonds d'intégration (FI) pour les personnes handicapées (au niveau fédéral). Le jeune adulte n'a pas voulu préciser le type de subventions qu'il recevait indiquant qu'il n'était pas à l'aise de le faire, mais mentionnait qu'il n'était pas payé directement par la compagnie, sans toutefois faire

de bénévolat. On peut donc supposer qu'il bénéficie d'une de ces subventions pour population à besoins particuliers.

En troisième lieu, un des facteurs culturels pouvant impacter la situation du jeune adulte est l'ouverture du milieu de travail à l'intégration des personnes avec difficultés, entre autres avec les adaptations dans le milieu tels que le rythme moins soutenu de la cadence de travail, les pauses plus fréquentes et la supervision aux tâches plus complexes. D'ailleurs, toutes les personnes à l'emploi dans ce milieu ont un diagnostic de handicap, de déficience ou de limitation. La compagnie en question n'embauche que des personnes avec difficultés. C'est pourquoi on peut présumer que la compagnie fait preuve d'ouverture envers cette population.

Un autre élément pouvant affecter la culture du milieu est que selon le site IMT en ligne d'Emploi Québec, le domaine des meubles et produits connexes (SCIAN 337) est à 80 % masculin dans la région administrative où vit et travaille le jeune adulte. De plus toujours pour cette région, la représentation par tranche d'âge est de 20 % entre 25 et 44 ans et 40 % entre 45 et 54 ans. Le participant se trouve donc dans une tranche moins représentée en emploi, mais il est dans un secteur majoritairement masculin alors qu'il s'identifie lui-même comme étant un homme. Cela peut faciliter l'intégration dans le milieu puisqu'il y a des similitudes sur le plan des caractéristiques. Il est à noter que ces informations sont en fonction du domaine de travail et de la région administrative dans lequel il œuvre.

En quatrième lieu, un facteur géographique important est que le participant vit près de la grande métropole de Montréal. Beaucoup d'entrepôts s'excentrent de l'île de Montréal à cause des coûts plus élevés de location. En effet, le coût moyen du loyer brut au pied carré pour un lieu

commercial est de 55\$ pour le centre de Montréal comparé à 33,50\$ pour la région administrative où le participant habite (Altus Recherche marketing, 2018). Il y a également une offre d'emplois conséquente pour ce domaine dans la région habitée tel qu'indiqué par IMT en ligne puisque le transport et entreposage (SCIAN 48, 49) est le troisième secteur d'activité de la région employant 8,3 % de la population au travail (IMT en ligne, 2020). La densité de la population et la densité du réseau de transport permettent à la région d'être bien desservie, ce qui profite au marché du travail, autant pour les personnes à y travailler que pour les entreprises à s'y installer (Boucher et Fontaine, 2011).

Un dernier facteur de la dimension sociologique est celui démographique. Cette région accueille 438 973 habitants et a observé une augmentation de sa population entre 2014 et 2016 de 22,4 %. Parmi ce nombre total, 52 378 habitants sont âgés entre 15 et 24 ans et 109 849 habitants entre 25 et 44 ans. Ceci est considéré comme une très forte augmentation par rapport aux autres régions administratives (ISQ, 2020). De plus, le solde migratoire interrégional (2018-2019) est de + 649 habitants. Le taux de natalité est de 0,95 % comparé à 0,99 % dans l'ensemble du Québec. Toutes ces statistiques rapportent un indice de la santé économique et du marché du travail.

L'ensemble de ces facteurs illustre l'influence potentielle à différents niveaux sur l'insertion socioprofessionnelle de la personne participante. On peut remarquer que les facteurs semblent a priori favorables et encourageants pour le domaine d'emploi choisi par le jeune adulte et indique un marché du travail en santé dans la région administrative où le participant vit et travaille (ISQ, 2020).

1.3.2 Dimension sociopsychologique

La dimension sociopsychologique comporte les microsystèmes pouvant influencer directement ou indirectement l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Il s'agit du milieu familial, du milieu formé des pairs ainsi que des amis et amies, du milieu scolaire, du milieu de travail, et des médias. Chacun d'eux sera abordé pour évaluer des pistes d'influence qu'il peut y avoir sur l'insertion socioprofessionnelle.

D'abord, voici les caractéristiques du milieu familial du jeune adulte. Le participant réside avec sa mère et son beau-père. Il est enfant unique. Cependant, son beau-père a deux enfants d'une union précédente qui ne vivent pas au même endroit. Le jeune adulte n'a pas de contacts avec son père biologique depuis quelques années. Il a une relation privilégiée avec sa mère. Celle-ci le soutient dans ses diverses démarches et l'aide beaucoup dans ses recherches d'emploi. En effet, le participant souligne l'implication de sa mère dans ses démarches sociales et professionnelles. Elle lui trouve des organismes venant en aide aux personnes avec des déficiences, que ce soit pour des activités sociales, pour enrichir son réseau ou encore pour des activités professionnelles telles que le travail et le bénévolat.

Le jeune adulte indique avoir un réseau d'amis important, avec qui il garde contact régulièrement sur les réseaux sociaux. Il mentionne que la majorité d'entre eux a un trouble neurodéveloppemental également. Il fait également partie d'une équipe sportive qui est exclusive aux personnes avec un diagnostic. Parfois, il rapporte qu'il discute avec ses amis des conditions dans leur travail respectif afin de comparer. De plus, il discute de ce qui est plaisant au travail puisque certains amis n'ont pas d'emploi. Or, avoir un réseau familial et amical présent et

soutenant aide généralement à l'insertion professionnelle, que ce soit pour le soutien moral, les conseils par rapport à l'emploi, ou encore à l'accès à de l'information sur l'emploi (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009).

En plus de ce réseau, il garde aussi contact avec certains amis de son école. Il a débuté son parcours scolaire dans des classes spécialisées dès son entrée dans le système d'éducation. Puis durant son parcours, il a fréquenté une école alternative où il a réalisé un programme de formation axé vers l'emploi. Il a donc été exposé concrètement à des situations de travail et a appris des compétences professionnelles applicables en contexte de travail comme « se donner des méthodes de travail efficaces, exploiter les technologies de l'information et de la communication, communiquer de façon appropriée et résoudre des problèmes » (Gouvernement du Québec, 2004, p. 40). Le participant rapporte qu'il a aimé ce programme puisque cela l'a aidé à se préparer au marché du travail en l'outillant à comment agir dans le milieu de l'emploi, chose qui lui était inconnue. Selon lui, les stages lui ont beaucoup servi puisqu'il pouvait expérimenter ce qu'est un environnement de travail concrètement. Une fois ses études terminées, il a également complété un certificat comme intervenant canin en raison de son intérêt pour les chiens, démontrant ainsi son désir d'acquérir des compétences en lien avec ses intérêts.

Le participant a déjà plusieurs emplois à son actif dans différents domaines. Il a notamment travaillé dans des refuges pour animaux pendant deux ans à titre d'assistant canin. Son rôle était de veiller au bien-être des animaux et de s'occuper de nettoyer leur milieu de vie. Il a également travaillé un an dans un milieu de confection d'articles promotionnels tels que des médailles et des trophées. Il s'occupait de l'emballage et de la préparation des commandes. L'ensemble de ces milieux était au courant de son diagnostic et embauchait précisément des personnes avec besoins

particuliers ou encore favorisait l'insertion professionnelle des populations en difficulté. Les recherches d'emploi se faisaient souvent à l'aide d'une personne intervenante au CRDI. Le jeune adulte mentionne que le travail est important pour lui et qu'il se sent bien lorsqu'il est à l'emploi surtout lorsqu'il aime ses tâches et les collègues de travail. Pour lui, le travail est également un endroit où socialiser et rencontrer de nouvelles personnes. Il trouvait d'ailleurs difficile d'être en arrêt de travail avec le contexte de pandémie, puisqu'il ne voyait plus ses collègues. « Mais là présentement je travaille pas à cause du COVID. C'est poche de pas voir personne. Je parlais beaucoup avec les personnes à mon travail, maintenant je peux pu ».

On constate que le participant a pu bénéficier d'un contexte d'insertion professionnelle facilitant pour l'embauche de personnes avec difficultés grâce à l'aspect géographique du milieu dense économiquement et géographiquement. Cette densité favorise la présence de ressources d'aides spécialisées qui font la promotion de cette population auprès des entreprises qui sont alors plus sensibilisées. On peut supposer qu'il y a plus d'opportunités de trouver des entreprises de ce type dans la région administrative identifiée.

L'interviewé mentionne que pour s'informer, il consulte beaucoup les médias sociaux, que ce soit des vidéos ou des partages d'histoires. Il rapporte également consulter TVA Nouvelles à la télévision et via leur page Facebook. Sur ce même média social, il suit également des organismes pour personnes ayant une déficience. Il confie faire des activités sociales avec d'autres personnes par le biais de ces pages. Cela lui permet également de rester informé sur de potentielles offres d'emploi ou d'activités. Ainsi, il maintient une certaine veille informationnelle en lien avec son emploi. Le fait de suivre ces organismes sur Facebook témoigne de son engagement personnel qui

se reflète dans son insertion professionnelle. On remarque qu'il ne travaille pas juste pour travailler, mais bien pour faire partie d'un groupe d'appartenance. Il nomme souvent « *la gagne* » en entrevue lorsqu'il parle de ses collègues de travail. Il utilise ce même terme en référant à son équipe sportive exclusive aux personnes avec un diagnostic. Il garde contact avec les membres de cette équipe aussi par le biais d'une page Facebook.

Somme toute, le participant rapporte qu'il se trouve bien intégré dans l'emploi qu'il occupe depuis deux mois lors du moment de l'entrevue. Il sent qu'il a sa place et que ses collègues et ses patrons le soutiennent et l'apprécient.

1.4 Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle

À la lumière de ces éléments, quelques conclusions peuvent être émises pour répondre au troisième objectif spécifique qui est d'identifier et d'explorer les relations entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle.

Lors de l'entrevue, le participant mentionne beaucoup le plaisir comme étant central à son travail. Il aime l'esprit de groupe au sein de l'équipe et prend plaisir à exécuter ses tâches. C'est d'ailleurs ce que nous révèle son profil motivationnel qui est guidé par le plaisir et le sens. Il insiste sur le fait qu'il est important de démontrer son intérêt envers le travail, comme quoi il est essentiel d'avoir une attitude positive et motivée. « *Faut que tu sois motivé, faut aussi que tu sois heureux quand tu travailles. Que tu montres que tu es content de travailler à cet endroit* ».

Il raconte que l'attitude motivée est encore plus importante que d'être réellement motivé au travail. « *Une job peut te rendre pas heureux, mais c'est vraiment important de toujours montrer*

que tu es heureux quand tu travailles. Faut toujours être positif puis d'être prêt [à travailler] ».

C'est ainsi selon lui qu'il fait sa place au travail et qu'il démontre à ses patrons son désir de contribuer. L'autre aspect de son profil motivationnel est le sens c'est-à-dire la signification personnelle. C'est d'ailleurs ce qui est rapporté en entrevue puisqu'il mentionne se sentir utile et responsable lorsqu'il travaille.

Un autre élément très intéressant soulignant le lien entre le profil motivationnel et l'insertion socioprofessionnelle est que le participant exprime qu'il est primordial de faire quelque chose que l'on aime et qui est en accord avec nos intérêts. Lorsqu'il lui a été demandé quel était son emploi de rêve, celui-ci a répondu : *« Artificier ! L'idée m'est venue par ma passion ! Je suis passionné des feux d'artifice. C'est très important de faire quelque chose en lien avec ta passion et puis ça te rend heureux au travail. »* On peut donc voir un lien avec son profil motivationnel et son implication dans son travail puisque le plaisir est au cœur de sa motivation. En ce sens, le participant témoigne de l'importance d'aimer ce que l'on fait et que cela a un impact direct sur le bien-être au travail.

Le participant mentionne que pour réaliser une bonne insertion professionnelle, l'esprit d'équipe est important pour se sentir bien dans le milieu. Il affirme vivre beaucoup de soutien au travail par rapport à son diagnostic. Il nomme qu'il y a beaucoup d'entraide selon les forces de chacun et que selon lui c'est essentiel pour bien travailler. C'est également un élément qui le motive dans le travail puisqu'il se sent utile lorsqu'il apporte son aide aux autres personnes de l'équipe. Le profil de motivation du jeune adulte indique que le sens, soit la signification personnelle, est vital à son implication dans un projet professionnel.

Outre l'aspect motivationnel, par rapport à son diagnostic, le jeune adulte confie que cela peut parfois lui imposer des limites sur lesquelles il tente de s'améliorer. Il mentionne entre autres sa gêne qui limite ses interactions avec autrui. Il souligne qu'actuellement ce n'est pas un si grand obstacle dans son emploi puisqu'il n'a pas à interagir avec le public, mais que dans un autre contexte cela pourrait être problématique. C'est pourquoi il souhaite améliorer cet aspect avant d'y être confronté.

Somme toute, on constate quelques points importants dans le cas de ISPM01 offrant une réponse à l'objectif de recherche de ce mémoire portant sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle. D'abord le plaisir est un aspect important pour ce jeune adulte. Il rapporte que ce plaisir émerge sur plusieurs plans au travail que ce soit par rapport à l'esprit d'équipe qui y règne, la réalisation de certaines tâches, puis le choix du domaine en lien avec ses intérêts personnels. Selon lui, démontrer son intérêt envers le travail et de se présenter avec une attitude motivée sont aussi importants pour bien s'intégrer dans le milieu.

La signification par rapport au travail est également bien présente. En effet, le sens qu'il éprouve par rapport à l'entraide d'autres personnes atteintes de déficiences lui procure un grand sentiment d'utilité et augmente sa motivation au travail. Selon le jeune adulte, en plus de favoriser son insertion, la motivation envers son travail lui amène un sentiment de bien-être, d'accomplissement et de réalisation. Cela le mobilise également dans son emploi. Tous ces éléments mettent en lumière l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de cette personne interviewée.

2. CAS ISPM02

2.1 Caractéristiques de la personne participante

Au moment de l'entrevue, le candidat est âgé de 25 ans. Il s'identifie comme étant de sexe masculin. Son parcours scolaire s'est fait en classe ordinaire jusqu'à l'âge de 7 ans. À cet âge, il a vécu une hospitalisation de plusieurs mois, où il a été diagnostiqué. Cependant, après plusieurs années, le personnel soignant a constaté que les diagnostics posés n'étaient pas représentatifs de ses difficultés. Il a tout de même été placé en classe adaptée à la sortie de l'hôpital. Ce n'est qu'à l'âge de 15 ans que son diagnostic a été revu puisque son état ne s'améliorait pas, et ce, malgré la médication et les interventions du personnel professionnel et médical. Les diagnostics finaux posés en 2010 sont les suivants : TDAH, trouble obsessionnel compulsif, trouble de l'opposition, trouble envahissant du développement, maintenant trouble du spectre de l'autisme selon la plus récente édition du DSM (APA, 2013).

Le participant a réalisé un programme de métiers semi-spécialisés lors de son parcours scolaire au secteur jeune. En le quittant à 21 ans, il a réalisé un test de classement en formation générale des adultes. Il a obtenu un niveau secondaire 4 en Anglais et un niveau secondaire 3 en Français et en mathématiques. Son objectif est d'éventuellement obtenir son diplôme d'études secondaires afin de compléter une formation en massothérapie. Il éprouve le désir d'aider les gens par ce médium.

Le jeune adulte a commencé à travailler à 18 ans, mais cherchait un emploi depuis l'âge de 16 ans. Plusieurs opportunités de travail lui ont été offertes par le biais de sa mère. En effet,

dans plusieurs cas, celle-ci travaillait à l'endroit où il voulait travailler ou encore connaissait une personne y travaillant. C'est d'ailleurs de cette façon qu'il a pu décrocher son premier emploi. Il lui est déjà arrivé aussi d'être référé par un ami qui travaillait déjà dans le milieu. Le jeune adulte a également déjà eu recours à une agence de placement et à un Carrefour jeunesse emploi (CJE) pour l'aider à se trouver du travail. Il œuvre actuellement comme monteur d'aéronefs.

2.2 Profil motivationnel

La passation du test psychométrique MWMS – Motivation au travail indique que le jeune adulte a des motivations intrinsèque (plaisir), identifiée (signification) et introjectée (réputation), toutes élevées, mais avec une amotivation très élevée. Bien que ce profil puisse sembler contre-intuitif, en entretien le participant a confirmé et clarifié ce profil motivationnel avec ces éléments de réponse. En effet, il rapporte aimer son emploi. Il y attribue beaucoup de signification et aime le statut que celui-ci lui procure. Il mentionne que l'aéronautique est importante puisque les vies de personnes sont en jeu, si le travail n'est pas bien fait.

J'ai toujours aimé l'aviation. Maintenant c'est fou, je touche à cette pièce-là qui va aller dans les avions puis c'est important. Peut-être qu'un jour, quand je prends un avion et il va contenir une pièce que moi j'ai faite. J'espère que ça briserait pas. (Rires), mais plus sérieusement je trouve que c'est important ce que je fais. C'est l'impression de faire une bonne job parce qu'il y a beaucoup en jeu.

Il est cependant très démotivé à cause de l'ambiance de travail actuelle ainsi que des conflits avec des collègues.

C'est surtout la façon dont les gens me parlent. Il y a une personne qui est dure avec moi. J'ai oublié des codes puis j'ai de la misère puis je lui demande de l'aide et lui me répond, ben voyons donc tu ne sais pas encore ça ! Au lieu de juste me le dire, à lui de répondre, ben réfléchis. Un moment donné, je lui ai dit que j'aimais pas ça qui me parle comme ça, mais il me regarde ! C'est pas le fun comment qu'il me regarde. J'étais tellement fâché que j'ai juste pitché mes trucs dans le chariot.

Ce profil motivationnel signifie que le travail est une sphère stimulante de la vie du participant et une source d'épanouissements. Il est satisfait de plusieurs aspects de l'emploi, donc cela l'incite à un engagement actif et proactif au travail. Son occupation lui permet de se réaliser pleinement, il est généralement satisfait et performant au travail. Il est d'une grande importance d'avoir des éléments procurant du plaisir et du sens, ainsi qu'une signification importante et personnelle. Son profil révèle aussi une présence de motivation avec récompenses et de motivation par la réputation.

La présence d'amotivation, qui veut dire moins de vitalité et d'énergie au travail, provoque une baisse d'engagement affectif et de performance. Il y a donc un plus haut risque d'épuisement et d'intention de quitter l'emploi. L'amotivation peut aussi être synonyme de période de grande fatigue ou de stress. Dans ce contexte, cette amotivation peut s'expliquer par les conflits vécus avec les pairs qui semblent être une source de stress et de frustration pour le participant tel que l'indique l'extrait d'entrevue.

La prochaine partie dépeint un portrait des faits saillants de l'insertion socioprofessionnelle de ce participant selon le modèle d'Allard et Ouellette (1995).

2.3 Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle

2.3.1 *Dimension sociologique*

Tout comme pour le premier participant, les facteurs économiques de la région administrative où le jeune adulte habite et travaille indiquent que le taux d'emploi en juin 2020 est de 53,0 % alors que le taux d'activité est de 61,2 % et le taux de chômage de 13,5 % (ISQ, 2020). Il faut cependant contextualiser ces taux avec les effets du COVID-19 sur le plan de l'emploi. L'emploi de ce participant n'a pas été affecté par cette pandémie puisqu'il est considéré parmi les services essentiels.

Faisant partie de la même région administrative que le participant ISPM01, l'indice de vitalité économique y est aussi considéré comme étant très fort (ISQ, 2020). Cette région bénéficie de l'effervescence de la grande métropole de Montréal. Pour ce qui est des perspectives d'emploi dans le domaine choisi, ces dernières sont considérées comme excellentes dans le domaine de monteurs/monteuses d'aéronefs (IMT en ligne, 2020). Le Canada compte un grand nombre d'entreprises du secteur de l'aérospatiale qui employaient plus de 89 000 professionnels en 2018 (Gouvernement du Canada, 2020). C'est donc un domaine où l'emploi est disponible et les personnes intéressées ont de fortes chances de trouver du travail dans ce domaine à partir du moment où elles ont la formation, l'expérience professionnelle ou les compétences jugées pertinentes par les employeurs du domaine.

Parmi les facteurs politiques impactant directement le jeune adulte dans son contexte d'insertion professionnelle, on peut identifier l'apport important des interventions gouvernementales (subventions et investissements) avec son apport de 1,4 milliard de dollars en 2018. Le secteur de

l'aérospatiale était responsable de 13,1 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB) du Canada en 2018 (Gouvernement du Canada, 2020). Cette même année, 93 % des entreprises de fabrication d'aérospatiale exportaient leurs produits. Grâce à son engagement soutenu envers la recherche et le développement (R-D), le Canada est à l'avant-garde du développement et des applications technologiques liés aux aéronefs. En effet, le secteur de l'aérospatiale est le principal secteur R-D parmi les secteurs canadiens de la fabrication (Gouvernement du Canada, 2020). Ces facteurs ont un impact positif sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes œuvrant dans ce domaine puisqu'ils favorisent l'offre d'emploi dans le domaine.

Un élément pouvant affecter la culture du milieu est que selon le site IMT en ligne d'Emploi Québec, le domaine des produits aérospatiaux et leurs pièces (SCIAN 3364) est à 80 % masculin. De plus, la représentation par tranche d'âge est de 45 % entre 25 et 44 ans et 35 % entre 45 et 54 ans. Le participant se trouve donc dans la tranche la plus représentée en emploi et s'identifie également comme un homme parmi un secteur majoritairement masculin. Cependant, il affirme qu'au travail, il est parmi les plus jeunes employés de l'entreprise. Certains des employés plus vieux lui mettent beaucoup de pression. Ces personnes ont près de 20 ans d'expérience et lui rappellent constamment qu'ils font mieux le travail et ont plus de connaissances sur le domaine que lui. Ils lui font également faire des tâches qu'ils ne souhaitent pas accomplir « *puisque c'est le petit nouveau* ».

Pour ce qui est du facteur géographique, tel que mentionné précédemment, ce participant vit près de la grande métropole de Montréal, le territoire bénéficie donc de l'activité économique de cette grande ville. L'offre d'emplois est ainsi conséquente pour ce domaine dans la région habitée. La densité de la population et la densité du réseau de transport permettent à la région d'être

bien desservie, ce qui profite au marché du travail, autant pour les personnes à y travailler que les entreprises pour s’y installer (Boucher et Fontaine, 2011).

De plus, la population de sa région administrative est de 438 973 habitants. Une augmentation de variation de population a été observée entre 2014 et 2016 de 22,4 %, ce qui représente une très forte augmentation par rapport aux autres régions administratives (ISQ, 2020). Parmi ce nombre total, 52 378 habitants sont âgés entre 15 et 24 ans et 109 849 habitants entre 25 et 44 ans, De plus, le solde migratoire interrégional (2018-2019) est de + 649 habitants. Le taux de natalité est de 0,95 % comparé à 0,99 % dans l’ensemble du Québec. Toutes ces statistiques rapportent un indice de la santé économique et du marché du travail.

L’ensemble de ces facteurs illustre l’influence à différents niveaux sur l’insertion socioprofessionnelle de la personne participante puisqu’ils indiquent un développement distingué et bénéfique du marché du travail de la région administrative identifiée. En effet, ces facteurs contribuent à favoriser l’offre d’emploi de la région et démontre une vitalité économique de celle-ci.

2.3.2 Dimension sociopsychologique

Pour les microsystèmes de la dimension sociopsychologique, le milieu familial sera abordé en premier. Ce jeune adulte vit seul en appartement depuis maintenant cinq ans. Il éprouve une grande fierté par rapport à cet accomplissement. Il entretient une belle relation avec sa mère dont il est l’enfant unique. Elle est très présente dans sa vie et ils se parlent quotidiennement. Elle lui apporte une aide dans ses diverses recherches d’emploi et le soutient dans ses démarches. Cette dernière est considérée comme un modèle de travailleuse pour le jeune adulte. Effectivement, il se

dit impressionné par sa ténacité et sa persévérance. Il a aussi un beau-père qu'il considère comme son père puisqu'il est présent dans sa vie depuis sa jeunesse. Il a peu de contacts avec son père biologique, car ce dernier doit composer avec des problèmes de dépendance. Selon le participant, son père est l'opposé de son modèle de travailleur puisqu'il est sur l'assistance-emploi depuis qu'il est âgé de 18 ans. Le participant n'a donc jamais connu son père à l'emploi.

Oui parfois j'aime pas ça ma job, mais au moins j'apporte quelque chose. Je fais de quoi, j'accomplis quelque chose. Ça m'apporte quelque chose de personnel. C'est un exemple, mais mon père, je l'apprécie en tant que personne, mais à chaque emploi, il se faisait toujours mettre dehors. Il trouve pas que c'est important lui. Le bien-être, il reçoit de l'argent et il est content de ça.

Le jeune adulte indique avoir un réseau d'amis important. Parmi ses amis, il entretient des relations précieuses. En effet, lorsqu'il parle de ces personnes, il mentionne qu'il les considère comme des frères et sœurs. Il garde aussi contact avec ses anciens collègues et anciennes collègues de travail qu'il considère maintenant comme des amis. Parmi ces relations privilégiées, certains lui ont trouvé un emploi en le référant. L'équipe de travail est importante pour lui et il aime créer des liens plus significatifs avec ses collègues. C'est d'ailleurs pourquoi il vit une grande insatisfaction au travail actuellement puisque ses relations sont plus tendues avec certains collègues.

Pour ce qui est du milieu scolaire, tel que mentionné précédemment, l'interviewé a débuté à l'école dans une classe ordinaire jusqu'à l'âge de 7 ans. À la suite de son hospitalisation, il a bifurqué dans des classes spécialisées. Durant son parcours, il a fréquenté une école alternative où il a réalisé un programme de métiers semi-spécialisés. Il a donc été exposé concrètement à des

situations de travail et a appris des compétences professionnelles applicables en contexte de travail. Il mentionne avoir beaucoup appris durant ses stages notamment la ténacité, la persévérance et la force mentale.

Quand j'ai fait les stages dans le temps à l'école. C'est là que j'ai appris qu'il fallait de la force mentale. [...] Faut que tu apprennes à faire un truc pendant un certain temps et de rester là. Sinon ça paraît mal, comme si tu n'es pas capable de garder une job. La job que je faisais, c'était déplacer des choses très lourdes, j'ai pas aimé ça. C'était des gros pilons puis c'était sale ! Je revenais, j'étais tout noir, je mouchais et c'était noir. Écoute, je l'ai fait, je me suis rendu compte que des fois, on fait pas ce qu'on veut dans la vie.

À cause de son comportement, le participant s'est fait renvoyer de plusieurs écoles. Il mentionne même qu'il a « *fait le tour de sa commission scolaire* ». C'est entre autres ce qui a précipité la consultation auprès d'un pédopsychiatre à l'âge de 15 ans pour réévaluer son diagnostic, à la suite duquel il rapporte avoir reçu un traitement adéquat. Les choses se sont stabilisées à l'école par la suite. C'est à l'âge de 18 ans qu'il a débuté son programme de métiers semi-spécialisés pour le terminer à l'âge de 21 ans. Le participant avait donc un code de difficulté ministériel pour prolonger sa scolarisation dans le secteur jeune jusqu'à cet âge. Une fois ses études terminées, il a également réalisé un test de classement pour connaître ses niveaux pour les matières de base. Il a réalisé ce test dans l'optique de savoir ce qui lui manque afin d'obtenir son diplôme d'études secondaires (DES) puisqu'il indique que cela lui offrira plus d'opportunités de travail par la suite. Il espère un jour l'obtenir et mettre assez d'argent de côté pour poursuivre ses études en

massothérapie. Il rapporte que pour pouvoir suivre le programme d'études conduisant à ce diplôme, il doit obtenir son DES et épargner quelques milliers de dollars puisque le cours se donne seulement dans le secteur privé.

Le milieu de travail a été parsemé d'embûches pour le participant. En effet, à son premier emploi à l'âge de 18 ans, il a vécu de la discrimination par rapport à son diagnostic. Il a su prouver qu'il s'agissait d'un renvoi illégal basé sur les limites de son diagnostic, pour lequel le propriétaire était au courant. Il a eu ainsi gain de cause à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Son deuxième emploi obtenu par le biais d'une agence de placement était un placement temporaire, ce qu'il ignorait. Croyant avoir obtenu l'emploi à long terme, il s'est fait convoquer dans le bureau du directeur la veille de Noël. On lui a annoncé qu'il terminerait sa journée de travail puis il serait renvoyé.

Cette expérience difficile s'est ajoutée à la précédente. Le jeune adulte confie qu'il a eu de la difficulté à se remettre de ce traumatisme et qu'il a pris des mois à retrouver un emploi. Il rapporte avoir vécu des symptômes dépressifs suivant cet événement. C'est un ami qui lui a offert un emploi dans un magasin de grande surface, le rassurant qu'il serait présent pour la transition. Il a ensuite occupé deux autres emplois avant celui qu'il occupe actuellement. À la suite de son parcours difficile, il est réticent de parler de son diagnostic au travail. Il s'assure également de ne jamais quitter un emploi avant d'en avoir trouvé un autre.

Le jeune adulte a souvent recours à son réseau pour se trouver du travail. Pratiquement l'ensemble de ses emplois a été acquis par l'entremise d'une personne de son cercle immédiat qui le référerait aux patrons de l'entreprise. Cette personne leur mentionnait le désir et la motivation du

participant à travailler dans l'entreprise. C'est ainsi qu'il obtenait des entrevues et témoignait de ces qualités par lui-même au moment de l'entretien. Il mentionne que le bouche-à-oreille et la réputation sont très importants et c'est ainsi que l'on peut se faire un nom dans le domaine du travail. L'insertion socioprofessionnelle au regard du participant se résume à une question de démontrer son intérêt et sa motivation pour le travail et le souhait de travailler au sein de l'entreprise.

L'interviewé mentionne que pour s'informer, il consulte beaucoup les médias sociaux, *Facebook* et *Twitter* principalement. Il révèle ne pas consulter la télévision, mais écouter parfois la radio lorsqu'il est au travail. Lorsqu'il se cherche un emploi, il utilise parfois son réseau de contacts via les réseaux sociaux pour informer les gens qu'il est à la recherche d'emploi et de lui partager l'information s'ils connaissent un employeur qui recrute dans le secteur d'activité qu'il vise.

En somme, le participant rapporte qu'il se trouve bien intégré dans l'emploi qu'il occupe depuis huit mois malgré des conflits avec des collègues. Il aime beaucoup les bénéfices que son emploi lui apporte :

J'ai des assurances, des assurances dentaires, des bons avantages sociaux. J'ai aussi un fonds de pension comme des REER qu'ils mettent de côté pour nous. Donc techniquement je me trouve bien placée professionnellement, mais je ne te mentirais pas que je pense pas rester longtemps. Pas nécessairement la job, mais les collègues, ça me fait capoter.

À la suite de la présentation de ces résultats, quelques conclusions peuvent être émises pour répondre au troisième objectif spécifique qui est d'identifier et d'explorer les relations entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle.

2.4 Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle

L'entrevue de deux heures a permis de rentrer en profondeur sur certains sujets, ce qui a amené une belle richesse sur le plan de la compréhension et de l'analyse. En effet, tout au long de l'entrevue, le participant a offert beaucoup de détails sur ses expériences vécues en milieu scolaire et en milieu du travail ce qui a permis d'illustrer minutieusement plusieurs thèmes à l'aide de verbatim. Le profil motivationnel du participant est élevé sur différents types de motivation et encore plus élevé sur le plan de l'automotivation. Bien que des résultats comme ceux-ci peuvent paraître contradictoires, le détail de l'entrevue a permis de clarifier chaque élément.

Le score pour la motivation intrinsèque, celle qui s'apparente au plaisir, est élevé puisque le participant retire du plaisir au travail. Il réalise ses tâches avec enthousiasme. Il mentionne que l'attitude motivée est très importante, qu'il faut toujours « *donner son 110 %* ». En plus de cette motivation, il identifie que pour être un bon travailleur, il faut être responsable et honnête pour ainsi avoir une bonne réputation. Il faut surtout une bonne attitude et beaucoup de force mentale. Il nomme la persévérance comme étant essentielle. Il partage d'ailleurs son expérience où il a distribué ses curriculums vitae durant six heures à différents endroits, mais que cela n'a débouché à aucun emploi. Il n'a pas désespéré, même s'il était découragé.

Ben dans le fond, c'est sûr qu'il faut pas désespérer, même si c'est pas évident. Un petit exemple, j'ai marché du métro X. Je suis parti à 9 h le matin j'ai fait la banque X, proche du X, les deux côtés de la rue puis j'ai fini à 3 h 30 de l'après-midi... J'avais 16 ans, puis tu sais quoi ? Personne ne m'a rappelé ! Rien pantoute ! Après avoir fait ça, j'étais vraiment désespéré, je me disais, il y a personne qui va m'engager. Je me disais si ça marche pas, ça marchera jamais. Même pas un appel pour un entrevue ou encore juste me dire, on a ton CV. Rien, rien du tout, je me disais ça se peut pas. C'était vraiment décourageant. C'était vraiment horrible, je te dirais même une des choses les plus horribles de ma vie, tellement d'énergie, tellement d'efforts puis ça rien donné. Je voyais pas le bout. Mais faut pas désespérer, faut persévérer, faut continuer !

Cet extrait témoigne de la ténacité du participant face à son insertion socioprofessionnelle. Il est mobilisé pour se trouver un emploi, et ce, dès son jeune âge. Il accorde beaucoup d'importance au travail et considère se réaliser par celui-ci.

Le score pour la motivation identifiée, celle qui s'apparente à la signification, est élevé puisqu'il accorde beaucoup d'importance au rôle qu'il joue dans la société et l'utilité de son travail en aéronautique. De plus, il s'agit d'une passion qu'il chérit depuis qu'il est jeune. Ce domaine lui est important. Cet aspect facilite son insertion socioprofessionnelle dans son milieu puisqu'il se sent énergisé par la signification de ce qu'il réalise au travail, autant pour lui et que pour la société. « Tu veux pas faire des erreurs sur les pièces d'avion parce qu'il y a des gens qui pourraient mourir à cause de cette erreur-là. Tu ne veux pas avoir des morts sur la conscience. » Le jeune

adulte présente une forte éthique de travail puisqu'il a conscience des conséquences potentielles de son travail.

Le score pour la motivation introjectée, celle qui s'apparente à la réputation, est élevé puisqu'il éprouve un sentiment de fierté et de responsabilité à travailler en aéronautique. *« C'est pour les avions ou pour l'espace, on n'a vraiment pas le droit à l'erreur »*. Il se sent responsable lorsqu'il travaille. Son sentiment d'utilité est très présent, avec le sentiment de contribuer à la société. *« Oui c'est ça ! Pour moi et aussi pour la communauté. Les avions, il y a beaucoup de monde qui les utilise. Peu importe pourquoi tu travailles, c'est important d'aimer ce qu'on fait puis d'être utile »*. Ce type de motivation est un autre élément qui fortifie son implication dans son insertion socioprofessionnelle au sein du secteur aéronautique.

Le score pour la motivation extrinsèque, celle qui s'apparente à la récompense, est élevé puisqu'il trouve important les aspects financiers que lui procure son emploi. Cette motivation, bien qu'extérieure à la personne, lui procure également une motivation de se maintenir en emploi. Il souligne les bonnes conditions de son emploi avec avantages sociaux ainsi que le salaire qui lui permet de payer son appartement et ses factures. L'autonomie financière que lui procure son emploi est très importante pour le jeune adulte ainsi que son indépendance par rapport à ses responsabilités depuis qu'il a quitté le nid familial. *« [référant à un emploi qu'il a quitté par le passé] Puis je voulais pas me ramasser les fesses à l'eau alors je lâcherai pas cette job-là, avant d'avoir quelque chose d'autre. Parce que j'ai des responsabilités maintenant, j'ai mon appartement, je dois payer mes factures, je suis responsable »*. De ce fait, il rapportait éprouver un sentiment de fierté et d'autonomie de veiller à ses propres besoins sans contribution externe.

Or, ce sentiment d'autonomie, tel que vu précédemment, contribue à la confiance en soi et la motivation (Wehmeyer et Palmer, 2003; Ryan et Deci, 2000).

Finalement, le score pour l'amotivation, soit l'absence de motivation, est très élevé puisque le participant éprouve des conflits avec ses collègues de travail. Selon lui, cela pourrit l'ambiance et il est difficile de se concentrer sur le travail. Il partage que cela est peut-être à cause de son diagnostic, plus précisément l'impulsivité avec son diagnostic de TDAH et son trouble de l'opposition. Il souligne toutefois ses efforts pour tenter de remédier à la chose.

Je dirais aussi d'être capable de contrôler comment on réagit parce que tu veux pas envoyer chier ton boss ou tes collègues de travail. C'est mieux de les éviter temporairement, pour éviter de se crinquer. Après ça trouver les mots, pour pouvoir régler la situation parce que tu veux pas vivre dans un milieu négatif tout le temps. C'est ce qui fait que le monde veut s'en aller sinon.

Cet aspect est donc un obstacle à son insertion socioprofessionnelle puisque même après huit mois à l'emploi, il a de la difficulté à s'intégrer à une partie de l'équipe à cause des conflits. Toutefois, cette amotivation semble a priori contextuelle, car elle paraît être complètement associée à des conflits actuels avec des collègues. On peut donc supposer que, si le jeune adulte n'était dans cette situation et qu'il avait eu de meilleures relations de travail au moment de l'entretien, le score au test aurait été différent. Le test MWMS mesure en effet la motivation dans le contexte de travail actuel. Toutefois, une nuance importante est à souligner puisqu'un des enjeux significatifs des personnes avec un trouble de l'opposition est les relations avec une figure d'autorité. Malgré le fait que le jeune adulte rapporte que les conflits qu'il rencontre au travail sont d'ordre contextuel, nous

ne disposions pas de moyen ou de données complémentaires d'approfondir davantage cette situation de conflits avec ses collègues de travail.

Toujours par rapport à son diagnostic, le jeune adulte exprime qu'une autre limite à celui-ci est sa gêne. Il s'agit d'un frein à son insertion socioprofessionnelle selon lui puisque cela le limite dans ses interactions, et ce, pas seulement au travail. Il partage aussi sa crainte de faire confiance aux gens.

Ouais surtout quand tu as des difficultés, ça te met un frein. Tu sais pas si tu peux faire confiance aux gens. Tu te dis, peut-être qu'ils vont rire de toi ou qui te comprendront pas. Parfois ça peut être des questions embarrassantes que tu veux pas répondre. Comment je vais faire pour répondre à ça sans qu'elle [la personne] me pose d'autres questions qui vont être encore plus embarrassantes ?

En résumé, on peut remarquer quelques points importants dans le cas de ISPM02 offrant une réponse à l'objectif de recherche de ce mémoire portant sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle. Le profil motivationnel de ce jeune adulte était élevé pour différents types de motivation (intrinsèque, identifiée et introjectée) et avait une amotivation très élevée. Cependant, en entrevue, l'individu indiquait que cette amotivation était contextuelle puisqu'il vivait des difficultés avec ses collègues de travail au moment de l'entretien. Ce profil signifie que le travail est une sphère stimulante de la vie du participant et une source d'épanouissements. Il est satisfait de plusieurs aspects de l'emploi, donc cela l'incite à un engagement actif et proactif au travail. Il est d'une grande importance pour le participant d'avoir des éléments procurant du plaisir et du sens, ainsi qu'une signification importante et personnelle.

D'ailleurs, il aime beaucoup son emploi et les tâches qu'il réalise. Il a un intérêt pour l'aviation depuis son jeune âge. Il éprouve également beaucoup de fierté à réaliser son travail et ressent un grand sentiment d'importance par rapport à celui-ci. Il se sent utile à la société en fabriquant les avions et se sent responsable de la qualité du travail qu'il produit étant donné les possibles répercussions (accidents).

Son profil révèle aussi une présence de motivation avec récompenses et de motivation par la réputation. Les récompenses associées au travail comme les conditions de travail, les avantages sociaux et le salaire le motive à exercer son emploi. Grâce au salaire, il peut payer son appartement et ses factures et il éprouve un sentiment de fierté et d'autonomie de veiller à ses propres besoins. Il accorde aussi une grande importance à sa réputation. Pour lui en emploi, il est primordial de faire preuve de responsabilité, d'une bonne force mentale, de ténacité et de persévérance. Ainsi il obtient une bonne réputation auprès de ses collègues et de la direction. Il souligne aussi l'importance d'une attitude motivée pour bien s'intégrer dans le milieu. Tous ces éléments mettent en lumière l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de cette personne interviewée.

3. CAS ISPF03

3.1 Caractéristiques de la personne participante

À la date de l'entrevue, la candidate est âgée de 18 ans et vit dans la grande région de Montréal avec sa famille. Elle se reconnaît comme étant de sexe féminin. La jeune adulte a été diagnostiquée avec un TDAH, de la dyslexie et de la dysorthographe sévères. Son parcours

scolaire s'est fait en classe ordinaire, mais avec adaptations. Elle a reçu des services en orthopédagogie ainsi qu'un plan d'intervention avec des mesures pour faciliter son apprentissage.

La participante a récemment complété son DES au secteur jeune. Elle compte poursuivre ses études au collégial dans le programme Tremplin DEC puis transférer dans le programme de technique en travail social. Elle souhaite œuvrer dans ce domaine pour aider les personnes avec des difficultés.

La jeune adulte a commencé à travailler à 15 ans. Elle a toujours maintenu un emploi depuis cet âge, en concomitance avec ses études. Les domaines dans lesquels elle œuvrait sont ceux des marchés alimentaires et la restauration. Elle travaille à temps partiel durant l'année scolaire et à temps plein durant l'été. Elle aime l'autonomie que cela lui procure. Au moment de l'entrevue, l'interviewée percevait la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE).

3.2 Profil motivationnel

La passation du test psychométrique MWMS – Motivation au travail indique que la jeune adulte possède un profil motivationnel hétérogène caractérisé par la forte présence, presque de façon égale, des motivations intrinsèque (plaisir), identifiée (signification) et introjectée (réputation), le tout combiné à une moins forte présence des motivations extrinsèques sociales et matérielles. Il y a aussi une absence de démotivation.

Ce profil motivationnel signifie que la participante a une forte présence d'engagement et de satisfaction dans son travail. De plus, ses résultats indiquent une bonne présence de performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et de performances intra-rôle (faire son travail). Cela

représente bien ce qu'elle partageait en entrevue puisque dans le cadre de son travail, elle accomplit plus de tâches que ce qui est attendu d'elle et présente de l'initiative lorsque le temps le permet.

Je nettoie les comptoirs, je lave les vitres, je garde les présentoirs propres. Je vide les poubelles aussi, j'aime ça faire ces tâches-là. Tant qu'à rien faire pis qu'il n'y a pas de clients. C'est pas obligatoire, mais je le fais parce que ça fait plaisir aux gens et ça garde l'environnement propre.

Elle rapporte également que ses patrons remarquent son travail et que cela l'aide à se démarquer en emploi, « *Mais je pense qu'ils reconnaissent encore plus maintenant qu'on est en pandémie. Comme là, je suis pas au travail puis ce sont mes boss qui font ma job à la place. Là, ils voient tout le travail que je faisais en plus* ».

Cette personne est aussi motivée par d'autres sources de motivation telles que les récompenses et la réputation. Elle mentionne qu'elle a pu s'acheter une voiture et ainsi augmenter son indépendance et son autonomie grâce aux heures qu'elle réalise au travail. « *Maintenant je fais plus comme des 4 heures par jour, trois ou quatre fois par semaine. C'est comme une paye presque de X piasses aux deux semaines, je trouve ça pas pire, même que c'est quand même bon !* ».

Après avoir établi le type de motivation et ses caractéristiques, la prochaine section abordera les faits saillants de l'insertion socioprofessionnelle de cette participante selon le modèle d'Allard et Ouellette (1995), débutant par les facteurs de la dimension sociologique.

3.3 Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle

3.3.1 Dimension sociologique

Les facteurs économiques de la région administrative où la jeune adulte habite indiquent que le taux d'emploi en juin 2020 est à 55,4 %, le taux d'activité à 64,6 % et le taux de chômage à 14,2 % (ISQ, 2020). Tout comme les participants précédents, il faut contextualiser ces taux avec les effets du COVID-19 sur le plan de l'emploi. D'ailleurs, l'interviewée était mise en arrêt par son employeur au moment de l'entretien et recevait la PCUE.

L'indice de vitalité économique pour cette région administrative est considéré comme étant fort (ISQ, 2020). Cette région bénéficie de l'effervescence de la grande métropole de Montréal. Pour ce qui est des perspectives d'emploi du travailleur dans le domaine choisi, elles sont considérées comme bonnes dans le domaine de serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (CNP 6513). C'est donc un domaine où l'emploi est disponible et les personnes intéressées ont de bonnes chances de trouver du travail dans ce domaine à partir du moment où elles ont la formation, l'expérience professionnelle ou les compétences jugées pertinentes par les employeurs du domaine. Les principaux secteurs d'activité de la région administrative sont le commerce de détail (SCIAN 44, 45) à 12,5 % des emplois du territoire, les soins de santé (SCIAN 621, 622, 623) à 10,1 % et l'hébergement et la restauration à 6,9 % (IMT en ligne, 2020). Il est à noter que la participante œuvre dans le domaine de la restauration. Son emploi fait donc partie des principaux secteurs d'activité de la région.

Parmi les facteurs politiques impactant directement la jeune adulte dans son contexte, il y a la mise à pied durant le COVID-19 dû à l'aspect non essentiel de l'emploi. Le recours à la PCUE a été possible dans son cas. Outre le contexte actuel de pandémie, en temps normal pour tenter d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement favorise la conciliation études-travail avec l'offre d'outil auprès des entreprises pour adapter l'organisation du travail et pour proposer un aménagement du temps de travail (Gouvernement du Québec, 2020a). Dans le cas de cette participante, cela lui est bénéfique puisqu'elle est encore aux études. Un aspect intéressant est que selon des recherches de Réseau réussite Montréal, un jeune réussit mieux à l'école avec un emploi de moins de 15 heures par semaine que sans emploi (Réseau réussite Montréal, 2020). Cela est d'autant plus pertinent dans le cas de personnes éprouvant des difficultés à l'école.

Un élément pouvant affecter la culture du milieu de travail est que selon le site IMT en ligne d'Emploi Québec, le domaine de serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (CNP 6513) est à 80 % féminin. De plus, la représentation par tranche d'âge est de 35 % entre 25 et 44 ans et 40 % entre 15 et 24 ans. La participante se trouve dans la tranche la plus représentée en emploi. On peut présumer qu'il serait plus facile de s'intégrer dans un milieu de travail avec des personnes ayant des caractéristiques similaires aux siennes.

Pour le facteur géographique, la participante vit près de la grande métropole de Montréal et bénéficie donc de l'activité économique de cette grande ville. Il y a donc une offre d'emploi conséquente pour ce domaine dans la région habitée. La densité de la population et la densité du réseau de transport permettent à la région d'être bien desservie, ce qui profite au marché du travail,

autant pour les personnes à y travailler que les entreprises pour s'y installer (Boucher et Fontaine, 2011).

De plus, pour le facteur démographique, la population de sa région administrative est de 1 582 067 habitants. Une augmentation de variation de population a été observée entre 2014 et 2016 de 16,2 %, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux autres régions administratives (ISQ, 2020). Parmi ce nombre total, on compte 168 799 habitants entre 15 et 24 ans et 366 984 habitants entre 25 et 44 ans. De plus, le solde migratoire interrégional (2018-2019) est de + 10 366 habitants. Le taux de natalité est de 0,98 % comparé à 0,99 % dans l'ensemble du Québec. Toutes ces statistiques rapportent un indice de la santé économique et du marché du travail.

L'ensemble de ces facteurs illustre l'influence à différents niveaux sur l'insertion socioprofessionnelle de la personne participante puisqu'ils indiquent un développement distingué et bénéfique du marché du travail de la région administrative identifiée. En effet, ces facteurs contribuent à favoriser l'offre d'emploi de la région et démontrent une vitalité économique de celle-ci.

3.3.2 Dimension sociopsychologique

Pour les microsystèmes de la dimension sociopsychologique, le milieu familial sera abordé en premier. Cette participante vit avec sa mère et ses deux frères plus âgés. Ses parents sont séparés depuis son jeune âge. Elle possède une relation de confidente avec sa mère, elle la considère comme une de ses meilleures amies. Elle est très présente dans sa vie et la soutient à travers les obstacles qu'elle peut vivre dans son milieu scolaire et sur le plan relationnel. Elle est également impliquée

dans ses diverses recherches d'emploi. C'est toutefois un de ses frères qui lui a souvent trouvé des emplois en la référant à l'endroit où il travaillait. Elle voit son père biologique de temps à autre, puisqu'elle vit exclusivement chez sa mère. Elle confie qu'elle trouve difficile de le voir exercer un emploi aussi physiquement exigeant (travail en construction) à son âge. Celui-ci se plaint de maux physiques et elle mentionne qu'elle réalise l'importance de pouvoir faire ce que l'on souhaite comme profession. Elle mentionne que celui-ci ne peut quitter son emploi puisque ses compétences sont très spécifiques et non transférables à un autre emploi qui serait moins exigeant physiquement.

La jeune adulte privilégie un réseau d'amis de confiance plus restreint. Elle possède en fait plusieurs connaissances et amis, mais lorsque la question lui est posée sur les personnes de confiance, l'interviewée répond le prénom de sa mère et celui d'une amie. Elle mentionne toutefois une autre personne de confiance durant l'entretien lorsqu'elle parle d'une bonne amie qui l'aurait référée à quelques emplois, notamment celui qu'elle occupe au moment de l'entretien. Elle souligne qu'elle discute souvent avec les personnes de son réseau de leurs emplois respectifs et compare les conditions de travail et l'ambiance qui y règne avec son poste. Elle confirme qu'elle a quitté son emploi précédent puisqu'en discutant avec une amie, elle a constaté qu'elle pouvait gagner un meilleur salaire en faisant moins d'heures avec son emploi actuel. De plus, elle disait qu'avec les informations qu'elle avait obtenues, elle a réalisé qu'elle pouvait avoir un environnement plus dynamique et stimulant qui selon elle conviendrait mieux à ses besoins d'être active et de dépenser son énergie excédante que son TDAH lui apporte. Le fait de bouger, d'interagir avec autrui et d'avoir des tâches diversifiées l'interpellait beaucoup et c'est grâce à son réseau qu'elle a pu améliorer ses conditions de travail.

[Référant à son ancien emploi] *J'avais vraiment besoin de changement parce que ça bougeait pas assez. J'étais à la caisse debout toute la journée puis je passais les clients. J'avais envie de d'autres choses. Quand mon amie m'a parlé de sa job à elle, je me suis dit que j'aimerais ça parce que ça bouge beaucoup. Quand ça bouge, ça passe plus vite et j'ai aussi besoin de bouger. On dirait que ça m'aide.*

Pour ce qui est du milieu scolaire, la jeune adulte a suivi un parcours plutôt linéaire dans des classes ordinaires, mais avec un soutien à l'extérieur des classes et des adaptations. Elle rapporte un seul redoublement dans son parcours, l'amenant à obtenir son DES à 18 ans. Elle poursuit ses études au cégep dans le programme Tremplin DEC pour soutenir sa transition vers les études collégiales. Dans ce programme, elle obtient du soutien supplémentaire pour de l'organisation, des méthodes de travail ainsi que des techniques de prise de notes. Elle souhaite également améliorer ses notes pour ensuite intégrer le programme de Technique de travail social. En effet, elle rapportait que ses notes n'étaient pas assez élevées pour être admise directement dans le programme désiré. Tel que vu précédemment, pour cette participante, le sens soit la signification du travail a une très grande importance pour sa motivation. Elle a choisi la relation d'aide, expliquant la signification pour elle de faire une différence dans le monde, en quoi cela est primordial pour elle et que cela prime sur tout.

Son insertion dans le marché du travail a pour l'instant toujours été dans le domaine de l'alimentation (supermarché ou restaurant). La jeune adulte considère qu'il est important pour elle de se sentir utile dans son milieu de travail. Il est aussi important à ses yeux qu'elle réalise de manière adéquate son travail, et ce, peu importe ce qu'elle fait, qu'elle soit également appréciée

pour ce qu'elle accomplit. Durant l'entrevue, la participante partage une expérience de travail négative. Elle aurait passé seulement quelques jours à l'emploi d'une entreprise de restauration rapide et a décidé que celui-ci ne fonctionnerait pas pour ses besoins. En effet, elle a ressenti beaucoup de pression alors qu'elle avait besoin d'une période d'adaptation pour apprendre les tâches reliées à l'emploi. « *Moi, ça me prend plus de temps d'apprendre des choses et de bien les comprendre. Si on met trop de pression, ça me stresse puis j'aime pas ça. Ça me fait capoter et je pars* ». Le milieu de travail dans lequel elle s'intègre dans le cadre de ses emplois joue donc un rôle à son insertion socioprofessionnelle.

L'interviewée mentionne que pour s'informer, elle mobilise les médias sociaux comme *Instagram* et *Facebook*. Elle dit qu'en ce qui concerne l'emploi plus précisément, elle consulte souvent les sites d'affichage comme *Indeed* ou encore les journaux électroniques ou papier. Elle utilise également des moteurs de recherche comme *Google* pour s'informer sur des sujets précis sur le plan du travail telles que les normes et réglementations. Cela lui a été utile en ce qui concerne ses droits comme travailleuse lors d'un conflit avec son patron dans son emploi actuel. C'est par le biais des médias sociaux nommés précédemment qu'elle trouve des emplois et apprend sur ce qui est disponible dans sa région en plus des références de son entourage. Elle remarque avoir plus de succès dans ses recherches d'emploi lorsqu'elle utilise son réseau immédiat que lorsqu'elle recourt aux médias d'information. En effet, son retour sur ses demandes d'emploi semble plus élevé lorsqu'elle passe par l'intermédiaire d'une personne qu'elle connaît que lorsqu'elle passe par un site d'emploi tel qu'*Indeed* par exemple.

Ben ma mère, elle a déjà essayé de m'aider. Par contre, elle travaille pas dans des places de jeunes donc c'est plus difficile de rentrer. En fait, c'est pas possible. C'est souvent mon frère X qui m'a aidé. Comme là présentement, il essaie de me faire rentrer au X, mais c'est encore au ralenti à cause de la COVID... Ouais je te dirais que je suis pas mal souvent mon frère X. Il est vraiment un bon travaillant et les gens l'aiment. Alors quand il dit que je suis sa sœur et que je veux rentrer, les gens sont réceptifs et c'est facile avoir la job. Mais je suis aussi capable de me trouver une job seule. Je vais regarder les sites internet comme Indeed. Par internet c'est pas aussi facile par exemple.

À la suite de la présentation de ces résultats, quelques conclusions peuvent être émises pour répondre au troisième objectif spécifique qui est d'identifier et d'explorer les relations entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle.

3.4 Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle

Lorsque la question est posée à savoir si la participante trouve qu'elle est bien intégrée dans son milieu de travail, celle-ci rapporte qu'elle est appréciée, mais, de son côté, elle apprécie parfois moins ses patrons ou encore les clients. Elle rapporte un échange récent avec son patron qui l'a beaucoup affecté.

Oui, je suis bien à ma place. Les gens m'aiment et trouvent que je fais bien mon travail. Parfois, c'est moi qui aime moins les gens pis j'ai le goût de changer de place. Mon boss, des fois la communication est difficile. Sa langue maternelle c'est

pas le français alors il a un accent lorsqu'il parle. Parfois ça complique les choses, surtout que j'ai déjà de la misère avec la communication avec mes DYS. Par exemple avec le COVID, il m'avait dit que je ne rentrerais plus parce qu'il avait fermé le restaurant. Je lui avais demandé combien de temps, mais il savait pas. Récemment il m'a rappelé pour rentrer, mais je ne savais pas qu'on pouvait travailler un peu quand même et recevoir la PCU. Alors j'ai dit que je ne rentrerais pas. Quand j'ai su que c'était possible, je l'ai rappelé et à lui de me répondre que j'aurais dû y penser avant. Alors j'ai eu une dispute avec lui. En ce sens, je suis insatisfaite de ma relation avec mon boss. Je sais pas trop ce qui va se passer.

Elle rapporte que cela l'a beaucoup démotivée alors que normalement elle se considérait comme impliquée au travail et mobilisée. Cela l'affectait puisque, contrairement à l'habitude, elle ne se sentait pas utile et appréciée au travail suite à cette conversation. On peut donc observer un lien entre sa motivation et son insertion socioprofessionnelle au regard des événements qui lui arrivent en milieu de travail ainsi que de sa perception par rapport à ceux-ci. Ici, on sait que la motivation d'une personne employée peut augmenter ou diminuer suite aux prises de décisions de la direction et ainsi affecter son implication dans son travail (Labbé, 2018).

Le score pour la motivation intrinsèque, celle qui s'apparente au plaisir, est élevé puisque la participante retire du plaisir au travail. Elle aime surtout travailler en équipe et « *l'esprit de gang* ». Par-dessus tout, la jeune adulte précise que l'attitude positive joue un rôle important pour se faire accepter au travail. Elle rapporte que cela est une qualité essentielle d'un travailleur et elle sait l'apprécier lorsqu'elle la voit chez d'autres personnes. Elle souligne que les qualités d'un bon

travailleur ou d'une bonne travailleuse sont l'enthousiasme, l'efficacité, être souriante et motivée. Elle croit que ces qualités contribuent à l'acceptation d'une personne au sein d'une équipe de travail et auprès de sa direction.

Le score pour la motivation identifiée, celle qui s'apparente à la signification, est élevé puisqu'elle accorde beaucoup d'importance à être en emploi et à contribuer à son milieu de travail, savoir qu'elle a un impact positif par ses réalisations. « *Peu importe les tâches, il est important de se donner à 100 %, même lorsque cela ne me tente pas de travailler* ». Cette signification est présente même si elle n'occupe pas actuellement un emploi ou n'exerce pas des tâches en lien avec les études visées (technique de travail social). En effet, la signification peut être vis-à-vis la perception du domaine par rapport à ses valeurs personnelles profondes, mais aussi par rapport à l'emploi occupé et son rôle au sein de celui-ci. Il peut donc y avoir la présence de ce type de motivation même si le domaine dans lequel œuvre la personne n'est pas celui qu'elle vise ultimement. Cette implication (se donner à 100 %) contribue certainement à son insertion socioprofessionnelle au sein de son emploi. En effet, elle rapporte être somme toute appréciée par ses patrons et ses collègues.

Le score pour la motivation introjectée, celle qui s'apparente à la réputation, est élevé puisqu'elle éprouve le besoin de démontrer ses capacités en emploi. En effet, elle fait preuve de beaucoup d'initiative pour démontrer sa valeur ajoutée à l'équipe. Elle accorde beaucoup d'importance à ce que ses patrons ou ses collègues pensent de son travail.

Au début je faisais beaucoup d'erreurs, mais comme je t'ai dit, moi ça me prend du temps à apprendre les choses. Donc c'est frustrant pour eux [les patrons] au départ,

surtout dans les rushs. Donc ils commentaient sur le fait qu'ils n'étaient pas contents, mais avec le temps j'ai appris et je fais moins d'erreurs. Maintenant même que je crois que mes patrons et mes collègues m'apprécient et trouvent que je fais du bon travail. Je suis contente de voir que je suis bonne et appréciée, c'est quand même nice.

Par rapport à son diagnostic, la jeune adulte partage que celui-ci lui fait vivre des limites au travail, mais qu'elle se donne des trucs pour les surmonter. Elle prend plus de temps pour apprendre les choses. Elle partage qu'elle fait parfois encore des erreurs, surtout d'inattention. Elle fait aussi des erreurs d'orthographe lors des commandes à emporter.

C'est clair que c'est à cause de mon diagnostic ! C'est pas comme si j'ai droit à mon ordinateur comme à l'école... Mais Tsé c'est pas comme je vais dire à mon patron que j'ai un TDAH pis que je suis dyslexique et dysorthographique. Faque t'essayes de trouver d'autres raisons et pis de compenser d'autres manières comme avec ton attitude et ta motivation.

Comme mentionné précédemment, la jeune adulte a vécu une expérience négative en emploi où après seulement quelques jours, elle a décidé de ne pas poursuivre dans cet environnement puisqu'il était trop stressant et exigeant. En effet, elle mentionne qu'elle a besoin de plus de temps pour apprendre et que ses limites n'étaient pas respectées. Elle rapportait qu'il était important pour elle d'avoir du plaisir au travail et qu'il soit agréable. Or, celle-ci disait qu'à cause de cette pression, elle éprouvait même de la rancune et du mécontentement. C'est pour cette raison qu'elle a décidé de partir et de ne pas s'investir davantage dans ce milieu, et ce, même si le salaire était intéressant. La jeune démontre une connaissance de soi et mentionne qu'en se connaissant mieux, il est plus facile

de choisir des endroits où elle serait bien en emploi et d'établir ses limites lorsque cela ne fonctionne pas. Rappelons que le score de la participante pour la motivation intrinsèque, celle qui s'apparente au plaisir, était élevé. Le plaisir au travail était donc important pour elle. Cela démontre donc que l'insertion socioprofessionnelle est influencée jusqu'à un certain point par la motivation et l'investissement de la jeune adulte dans son milieu de travail.

L'interviewée a une bonne capacité à exprimer ses besoins en emploi et de les verbaliser à ses collègues et patrons. Cependant, elle ne mentionne pas son diagnostic de peur de ne pas se faire accepter. *« J'aurais peur qu'ils ne m'auraient pas embauché à la base, ouais. Parce qu'ils veulent pas quelqu'un de slow, ils veulent quelqu'un de vite, puis qui apprend vite, puis qui peut commencer la job comme là là ! »*. La jeune adulte mentionne également qu'elle utilise beaucoup son réseau pour trouver des emplois et se faire recommander. Il est important pour elle de *« savoir à quoi s'attendre »* avant de débiter un emploi. *« Il faut que le milieu soit compréhensible et me donne du temps »*. Outre la motivation, la jeune adulte a besoin de se sentir bien dans son milieu pour s'investir dans son travail.

En terminant, on peut remarquer quelques points importants dans le cas de ISPF03 offrant une réponse à l'objectif de recherche de ce mémoire portant sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle. Le profil motivationnel de l'interviewée était élevé pour différents types de motivation (intrinsèque, identifiée et introjectée). Ce profil signifie que le travail est une sphère stimulante de la vie de cette jeune adulte et une source d'épanouissements. Elle est satisfaite de plusieurs aspects de l'emploi, donc cela l'incite à un engagement actif et proactif au travail. Il est important pour elle d'avoir des éléments procurant du plaisir et du sens.

Elle accorde beaucoup d'importance à être en emploi et à contribuer à son milieu de travail, savoir qu'elle a un impact positif par ses réalisations même si elle n'occupe pas actuellement un emploi ou n'exerce pas des tâches en lien avec les études visées.

Le besoin de démontrer ses capacités en emploi est très présent. Elle fait preuve d'initiative pour démontrer sa valeur ajoutée à l'équipe et accorde beaucoup d'importance à ce que ses patrons ou ses collègues pensent de son travail. En effet, elle accorde une grande importance à sa réputation. Pour elle, l'enthousiasme, l'efficacité, être souriante et être motivée sont des atouts pour être acceptée au sein de l'équipe et auprès de la direction. Cette participante parle aussi de l'attitude en emploi comme étant essentielle à la bonne insertion professionnelle. Tous ces éléments mettent en lumière l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de cette personne interviewée.

4. CAS ISPF04

4.1 Caractéristiques de la personne participante

Cette personne s'identifie comme étant de sexe féminin et est âgée de 22 ans lors de la passation de l'entrevue. Son parcours scolaire s'est fait en classe ordinaire, et ce, sans adaptation en bonne partie. Effectivement, cette jeune adulte a seulement fait une évaluation en neuropsychologie lors de son arrivée au cégep. C'est à ce moment qu'elle a été diagnostiquée avec un TDAH et un syndrome Gilles de la Tourette. Elle avait toujours su qu'elle avait un TDAH, mais a composé avec celui-ci dans son parcours scolaire primaire et secondaire sans trop de difficultés. C'est lors de ses études collégiales qu'elle a souhaité avoir des adaptations en place pour la soutenir

puisqu'elle visait un programme contingenté à l'université. Celles-ci l'ont grandement aidé dans la réussite de ses études au cégep.

La participante a complété son baccalauréat en travail social en 2020. Elle rapporte que durant son parcours universitaire, il a été très difficile pour elle de se faire reconnaître ses adaptations en classe ou durant les examens. Parmi les adaptations auxquelles elle avait droit, plusieurs lui ont été refusées puisqu'elles étaient à la discrétion du personnel enseignant. Elle avait notamment le droit de recevoir les PowerPoint à l'avance ainsi que d'enregistrer les cours. Cela ne lui a finalement pas été accordé puisque parmi le personnel enseignant, certains mentionnaient compléter les diaporamas à la dernière minute, donc de ne pas être les avoir disponibles à l'avance. Il a été souligné par d'autres personnes enseignantes qu'elle aurait les réponses aux questions posées pour alimenter la discussion en classe donc ce ne serait pas « juste ». Il lui a également été reproché qu'elle n'aurait pas de raison de se présenter au cours si elle avait les documents à l'avance. Les enregistrements n'étaient pas possibles et la raison donnée par le personnel était le partage d'histoires de cas confidentiels dans les cours.

Pour ce qui est du temps supplémentaire pour les examens et un environnement plus calme, l'interviewée trouvait que cela était une source de stress supplémentaire puisque les locaux étaient souvent différents et se retrouvaient dans d'autres pavillons que celui où elle avait habituellement ses cours. De plus, la majorité de ses examens étaient sous le format de questions à choix multiples. En ce sens, elle avait moins besoin de ces outils. Elle est donc restée avec une certaine amertume par rapport à ce parcours scolaire, d'autant plus que dans le cadre de ses études en travail social, il était souvent question de défendre les droits et intérêts des populations vulnérables. Or, elle n'était pas capable de se faire reconnaître ses propres droits comme étudiante en situation de handicap.

Cette expérience a teinté son ouverture à parler de son diagnostic dans d'autres sphères de sa vie, notamment sur le plan professionnel.

Elle a occupé plusieurs emplois depuis son adolescence, notamment en restauration et plus récemment dans des milieux connexes à son champ d'études. Elle a travaillé en ressource d'hébergement en santé mentale ainsi qu'offert du service de répit via un Centre local de services communautaires (CLSC). Elle travaille actuellement comme travailleuse sociale dans un centre de désintoxication depuis trois mois.

L'interviewée a récemment fait un retour dans son milieu familial après avoir fini ses études il y a quelques mois dans une autre région administrative que celle où elle avait grandi. Comme indiqué dans le paragraphe précédent, elle a commencé un emploi dans son domaine d'étude et souhaite reconstituer son autonomie financière afin de repartir en appartement.

4.2 Profil motivationnel

Les résultats du test psychométrique MWMS – Motivation au travail indiquent que la participante est motivée par le plaisir, le sens par rapport aux valeurs personnelles. Elle présente un profil de motivation intrinsèque élevée, combinée à des absences de motivation introjectée et de démotivation. Elle présente également une forte absence de motivations extrinsèques, tant matérielles que sociales. Cela révèle que le plaisir est central dans ses activités professionnelles et qu'une grande importance est accordée à l'adéquation à ses valeurs personnelles. Ces types de motivation l'amènent à être satisfaite et performante au travail, si celui-ci est en lien avec ses valeurs et intérêts. Un grand sentiment de bien-être au travail en découle lorsqu'il y a par ailleurs la présence de défis stimulants.

Cela représente bien ce que la jeune adulte partageait en entrevue. En effet, elle souligne que son choix professionnel ne s'est pas fait en fonction du statut ou encore du revenu que son emploi pouvait lui procurer, mais bien parce qu'il répondait effectivement à ses valeurs fondamentales et profondes d'entraide et de solidarité. C'est pour cette raison qu'elle occupe son emploi actuel. Elle précise que la prise de conscience chez ses clients est primordiale et que cela est gratifiant pour elle.

Ben je te dirais, vu que je travaille avec du monde, moi ce que je trouve intéressant, c'est lorsqu'ils font des prises de conscience, qu'ils voient leurs patterns et qu'ils changent. Souvent ça va être en lien avec une émotion. Ils vont consommer pour pas sentir. Tsé par exemple, j'en ai un en suivi. Ben là, à la place de consommer, il va faire une autre activité pour pas consommer puis je me dis oh waouh ! Ça, c'est le fun ! Vraiment quand ils font des prises de conscience beaucoup, c'est gratifiant. De voir qu'il y a des changements chez eux.

Les facteurs des dimensions du modèle de Allard et Ouellette (1995) seront maintenant abordés, d'abord pour la dimension sociologique puis celle sociopsychologique.

4.3 Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle

4.3.1 Dimension sociologique

En premier lieu, les facteurs économiques de la région administrative où la jeune adulte habite et travaille indiquent que le taux d'emploi en juin 2020 est de 50,1 %, alors que le taux d'activité est de 57,5 % et le taux de chômage est de 13,0 % (ISQ, 2020). Il faut cependant

contextualiser ces taux puisque les effets du COVID-19 sont encore ressentis sur le plan de l'emploi. Le caractère essentiel de l'emploi occupé fait que la participante a été embauchée au moment même où les fermetures d'entreprise étaient à leur apogée à cause de la pandémie.

L'indice de vitalité économique de sa région administrative est considéré comme étant moyen puisqu'elle est plus éloignée des grandes villes actives économiquement (ISQ, 2020). La jeune adulte réside dans une région administrative, où les principaux secteurs d'activité de la région sont le commerce de détail (SCIAN 44, 45) à 14,2 % des emplois du territoire, les soins de santé (SCIAN 621, 622, 623) à 10,9 % et la gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres (SCIAN 55, 56) à 6,8 % (IMT en ligne, 2020). Il est à noter que la participante œuvre dans le domaine des soins de santé. Son emploi fait donc partie des principaux secteurs d'activité de la région. Pour ce qui est des perspectives d'emploi pour la profession de travailleurs sociaux/travailleuses sociales (CNP 4152), ces dernières sont considérées comme étant excellentes selon Emploi-Québec. C'est donc un domaine où l'emploi est disponible et les personnes intéressées ont de très fortes chances de trouver du travail dans ce domaine à partir du moment où elles ont la formation, l'expérience professionnelle ou les compétences jugées pertinentes par les employeurs du domaine.

En deuxième lieu, les facteurs politiques impactant directement son contexte d'insertion professionnelle sont les mises en place de subventions par le gouvernement du Québec pour le milieu communautaire via le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) à la hauteur de 1 155 824 814 \$ pour l'année 2018-2019 (Gouvernement du Québec, 2020b). Cela résulte à plus d'emplois disponibles dans le secteur communautaire grâce

aux subventions gouvernementales alors qu'en contexte d'austérité, les coupures créent de la rareté de postes ou de la précarité d'emploi pour ce domaine (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, 2018). Or, le gouvernement actuel a beaucoup plus investi dans le milieu communautaire que son prédécesseur. En effet, le montant versé pour l'année 2018-2019 est une hausse de 50 millions de dollars par rapport à l'année 2017-2018 sous la gouvernance libérale (Gouvernement du Québec, 2020b). L'interviewée a d'ailleurs réussi à décrocher son premier emploi dans le domaine lors de la pandémie, indiquant que les services sociaux en milieu communautaire sont jugés comme étant essentiels.

En troisième lieu, un des facteurs culturels pouvant impacter la situation professionnelle de la jeune adulte est que selon le site IMT en ligne d'Emploi Québec, le domaine des travailleurs sociaux/travailleuses sociales (CNP 4152) est à 90 % féminin. De plus, la représentation par tranche d'âge est de 65 % entre 25 et 44 ans et 20 % entre 45 et 54 ans. Les 15 à 24 ans représentent seulement 5 % dû aux études universitaires nécessaires (baccalauréat) pour pouvoir être membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. La participante se trouve donc dans une tranche sous-représentée en emploi puisqu'elle a effectué un parcours scolaire sans interruption et a gradué de l'université à l'âge de 22 ans. Elle est maintenant membre de l'ordre suite à l'obtention de son diplôme. Cependant, elle est dans un secteur majoritairement féminin alors qu'elle s'identifie elle-même comme étant une femme. Elle rapporte qu'elle vit parfois des préjudices à cause de son âge dans le milieu. À titre d'exemple, elle s'est vue refuser un emploi à cause de « *son manque d'expérience* » alors qu'elle avait fait beaucoup de stages durant son parcours universitaire dans le domaine.

J'avais déjà appliqué au CISSS de ma ville. J'ai eu une entrevue, mais je pense qu'il n'était pas prêt à m'engager. Tsé, je suis jeune ! Je sors de l'université, j'ai 22 ans. Puis en plus, j'ai l'air très jeune. Je pense que ça n'a pas joué en ma faveur. Je me suis fait dire que j'avais peut-être un manque de connaissances.

En quatrième lieu, un facteur géographique important est que la participante vit en région. La jeune adulte a parlé du transport plus difficile dans sa région. En effet, lors de ses études dans une grande ville du Québec, elle utilisait aisément le transport en commun pour se déplacer. Elle a partagé avoir pris en considération cet élément pour sa recherche d'emploi lors de son retour dans sa ville d'origine. La mobilité est donc un facteur ayant un impact sur les choix d'emploi, en fonction de l'accessibilité en transport en commun ou encore le fait d'avoir un véhicule à sa disposition ou non, le choix peut être plus restreint (Boucher et Fontaine, 2011).

Un dernier facteur de la dimension sociologique est celui démographique. Cette région accueille 270 889 habitants et a observé une augmentation de sa population entre 2014 et 2016 de 2,9 %. Parmi ce nombre total, 26 328 habitants sont âgés entre 15 et 24 ans et 61 168 habitants entre 25 et 44 ans. Ceci est considéré comme une faible augmentation par rapport aux autres régions administratives (ISQ, 2020). De plus, le solde migratoire interrégional (2018-2019) est de + 1288 habitants. Le taux de natalité est de 0,85 % comparé à 0,99 % dans l'ensemble du Québec. Toutes ces statistiques rapportent un indice de la santé économique et du marché du travail.

L'ensemble de ces facteurs illustre l'influence potentielle à différents niveaux sur l'insertion socioprofessionnelle de la personne participante. On peut remarquer que les facteurs semblent a priori moyennement favorables pour la région dans laquelle la participante vit et

travaille. Toutefois, le domaine d'emploi choisi par la jeune adulte indique une grande demande de main d'œuvre et fait partie des principaux secteurs d'activité de la région. De plus, les perspectives d'emploi pour sa profession sont considérées comme étant excellentes (IMT, 2020). On peut donc supposer que malgré les facteurs économiques moyennement favorables pour la région administrative, la forte demande pour sa profession est un atout pour son insertion socioprofessionnelle. À présent, la dimension sociopsychologique sera abordée.

4.3.2 *Dimension sociopsychologique*

Comme mentionné auparavant, la jeune adulte est retournée dans sa famille après la complétion de son baccalauréat en travail social dans une grande ville du Québec. Le milieu familial est constitué du père et de la mère toujours en couple, avec trois enfants dont elle est la cadette. La participante a une sœur de 24 ans et une autre sœur de 9 ans. Elle a une relation qu'elle qualifie de précieuse avec sa famille et même si elle considère qu'une période d'adaptation a eu lieu lors de son retour dans le nid familial après avoir été en appartement, elle est somme toute heureuse de retrouver sa famille. Elle considère ses parents et sa sœur plus vieille comme des personnes de confiance avec qui elle peut parler de choses importantes. Sa famille a toujours valorisé les études et tous ses membres ont fait des études universitaires, excepté la plus jeune sœur qui est actuellement à l'école primaire. L'interviewée rapporte qu'elle a eu beaucoup de soutien et d'encouragement lorsqu'elle a déménagé pour ses études « *Mes parents m'ont toujours encouragée d'aller à l'école. Quand j'étais jeune, ils me récompensaient quand j'avais des bonnes notes dans mon bulletin. Ils prenaient ça à cœur. Ils m'ont encouragée à poursuivre mes études* ».

De plus, elle indique avoir un réseau d'amis important, avec qui elle gardait contact régulièrement même lorsqu'elle était loin d'eux pour les études. Elle se trouve chanceuse d'être si bien entourée. Son réseau se compose surtout de relations développées en milieu scolaire, que ce soit au secondaire, au cégep et à l'université. Elle a également un partenaire amoureux. Toutes ces personnes la soutiennent dans ses démarches autant scolaires que professionnelles. Malgré la distance, elle a maintenu sa relation avec son partenaire et ses amis restaient fortement impliqués dans sa vie. Elle a d'ailleurs reçu beaucoup de soutien lorsqu'elle est revenue s'installer dans sa région d'origine après ses études universitaires. Certaines personnes l'ont aidée à trouver un emploi, mais c'est à partir de ses propres démarches qu'elle a pu décrocher son emploi actuel.

Comme mentionné au début, son parcours scolaire s'est déroulé en classe ordinaire sans adaptation ni plan d'intervention au primaire et au secondaire. Son évaluation en neuropsychologie s'est faite seulement lors de son arrivée au cégep. La mise en place d'adaptations à la suite de cette évaluation l'a aidée dans la réussite de ses études collégiales. Elle a décidé de poursuivre ses études en travail social et a dû déménager pour les compléter puisque ce programme d'études ne s'offrait pas dans sa région. On sait que la disponibilité d'institutions offrant la formation sur un territoire donné est un facteur d'influence sur l'insertion socioprofessionnelle sur le plan de l'adéquation formation-emploi (Vultur, 2003). Cette jeune adulte a tout de même décidé de poursuivre dans ce domaine d'étude malgré la nécessité de quitter sa ville d'origine, mais cela aurait pu être un frein potentiel à son choix de carrière.

Un autre élément du cheminement scolaire ayant influencé l'insertion socioprofessionnelle de l'interviewée est son parcours universitaire par rapport à ses adaptations refusées. En effet, elle

rapporte que ce moment a été décisif puisqu'elle croyait être dans un milieu réceptif aux différences par la nature de la formation, mais il en a été tout autre. La jeune adulte a eu un parcours universitaire parsemé d'embûches où elle devait se défendre par rapport à ses droits d'étudiante en situation de handicap. Après plusieurs tentatives pour obtenir ses adaptations, elle s'est finalement résignée en tentant de pallier à ses difficultés en mobilisant ses propres stratégies et ressources. Cette amertume que lui a laissée cette expérience la rend plus craintive à partager son diagnostic dans ses milieux de travail. Cela a grandement affecté sa confiance par rapport au soutien qu'elle pouvait recevoir pour son diagnostic.

Pour les milieux de travail qu'elle a connu, la participante a obtenu son premier emploi en restauration à 16 ans pour une période de trois ans. Elle a par la suite œuvré dans des domaines connexes à son choix d'études, notamment dans des maisons d'hébergement et des services de répit pour familles avec enfants avec difficultés. Tous ces milieux n'étaient pas au courant de son diagnostic.

Au restaurant, je l'ai pas dit. Écoute, je pense pas que ça l'aurait passé. Ben je pense que c'est pas un milieu qui est réceptif à ça. Je pense pas que c'est ouvert. Écoute, c'est peut-être des préjugés, mais c'est pas nécessairement des gens qui ont une grosse éducation. Puis les gens, ils comprennent pas vraiment. Puis souvent avec un TDAH, les gens se disent que tu « fake », que c'est peut-être pas vrai que tu as ça. Puis pour la maison et appartement supervisé, le premier été je ne l'ai pas dit, mais le deuxième été j'ai eu une autre boss et puis je m'entendais bien avec elle. À un moment donné, on faisait juste jaser puis c'est venu sur le sujet. Je lui ai parlé de mon déficit d'attention

puis elle a vraiment pas dit grand-chose. Elle a dit, tu fais bien ta job donc c'est pas un problème. Mais c'est parce qu'on parlait de ça dans une conversation.

Dans l'emploi qu'elle occupe actuellement à titre de travailleuse sociale dans un centre de désintoxication, certains de ses collègues ont un TDAH et en parlent ouvertement. Elle raconte qu'elle vit un malaise parfois puisque le diagnostic est utilisé pour justifier des comportements ou des actions qui pourraient être seulement à cause de la personnalité et non du trouble, « *Mais des fois ils disent telle affaire, ah ben c'est sûr que c'est à cause de mon TDAH. Mais moi je me dis, ben c'est peut-être aussi juste ta personne. Comme de toujours mettre ça sur le diagnostic, parfois c'est pas nécessairement vrai* ». Elle considère que cela est un autre élément constituant un frein potentiel à partager son diagnostic dans son milieu de travail, en raison de la mauvaise utilisation de leur diagnostic par des collègues de travail selon elle.

Son emploi actuel a été trouvé très rapidement. Effectivement, en l'espace de quelques semaines seulement à la fin de ses études, elle y travaillait déjà alors qu'elle ne connaissait pas l'organisme avant d'avoir entamé ses recherches d'emploi lors de son retour dans sa région. Elle précise qu'il y a une très forte demande pour le travail social dû aux enjeux sociaux grandissants dans sa région et qu'elle a toujours eu des retours sur les applications qu'elle a réalisées. Il est à noter que l'absence de formation en service social dans la région facilite l'embauche des travailleuses et travailleurs sociaux et facilite par le fait même également son insertion professionnelle, car les personnes qualifiées ont toutes été formées à l'extérieur.

L'interviewée mentionne que pour s'informer, elle consulte beaucoup les médias sociaux et s'abonne à des pages d'informations précises telles que l'intervention psychosociale où parfois

des postes sont affichés. Ainsi, elle reçoit l'information sur sa page principale sur *Facebook* et maintient par conséquent une certaine veille informationnelle en lien avec son domaine. Elle mentionne aussi utiliser le moteur de recherche *Google* pour en connaître davantage sur divers sujets en lien avec son emploi. C'est d'ailleurs ainsi qu'elle a trouvé son emploi actuel ainsi que ses emplois étudiants.

À la lumière de ces éléments, quelques conclusions peuvent être émises pour répondre au troisième objectif spécifique qui est d'identifier et d'explorer les relations entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle.

4.4 Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle

Somme toute, la participante rapporte qu'elle ne se considère pas complètement insérée dans l'emploi qu'elle occupe depuis trois mois au moment de l'entrevue. Lorsque la question lui est posée à ce sujet, elle dit être acceptée et appréciée de ses collègues et ses patrons, mais qu'elle sent encore l'absence de certains aspects pour se sentir être bien insérée.

Je te dirais que je suis pas prête à te dire ça tout de suite. C'est comme mon premier emploi d'adulte. (Rires). Moi j'appelle ça comme ça, mais ce que je veux dire, c'est que c'est un emploi dans ton domaine, qui est en lien avec ce dans quoi tu as étudié. C'est vraiment bizarre, j'ai un bureau avec mon nom dessus. Mais je pense que j'ai encore des trucs à faire avant de me sentir vraiment bien insérée dans mon emploi. Je pense qu'il manque la confiance et de l'expérience.

Lors de l'entrevue, la participante mentionne beaucoup le sens qu'elle accorde à sa profession de travailleuse sociale et la nomme comme étant une vocation. Elle aime la relation d'aide, mais surtout celle-ci est en adéquation avec ses valeurs profondes. L'entraide et le service auprès de populations vulnérables sont les raisons pour lesquelles elle a choisi cette profession. Elle dit être consciente que le secteur du communautaire propose des salaires moins intéressants que ceux offerts pour les postes dans les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), mais qu'elle y gagnera de l'expérience et aidera des personnes avec qui elle peut faire une différence. Le sentiment d'utilité est très présent et important pour elle. Cet élément est révélé par son profil motivationnel qui est guidé par le sens. Elle rapporte que même lorsqu'elle vit des situations difficiles au travail, elle se rappelle les raisons pourquoi elle le fait et cela la tient mobilisée. On peut donc voir un lien avec l'insertion socioprofessionnelle et la motivation par les éléments nommés par l'interviewée.

Le plaisir est également un autre aspect qui était souligné dans les résultats du test sur la motivation. Éprouver du plaisir en réalisant ses tâches est crucial pour cette jeune adulte. Elle mentionne que cela a un impact direct sur son bien-être en emploi. Elle vivait d'ailleurs de l'épuisement ces jours-ci dû en raison des nombreuses demandes et des besoins des personnes résidentes du centre de désintoxication.

Mais je te dirais qu'ils m'ont vraiment mise à boutte de ces temps-ci. (Rires). Ils m'ont vraiment mise à boutte, mais je te dirai que les dernières journées, c'était moins pire. Mais c'est normal, parfois c'est plus difficile que d'autres jours. Ça a vraiment un lien avec les tâches que j'ai à faire que je sois heureuse ou non au

travail. Les trucs que j'aime faire, maintenant le matin on fait une activité de groupe. C'est vraiment comme un groupe d'intervention. On est comme assis en rond et on parle. En rencontre individuelle, ça aussi c'est le fun. Mais tsé c'est un milieu de vie hein ? Donc il y a beaucoup de gestion de comportement à faire pendant la journée. Il faut aussi gérer les demandes ! Mais j'aime ce que je fais c'est juste parfois c'est « tough » puis ça m'affecte.

Elle révèle qu'elle se donne des trucs pour les difficultés qu'elle éprouve parfois dû à son diagnostic et qu'il est important de bien se connaître pour savoir ce qui fonctionne pour chaque personne. Elle souligne que sa motivation l'aide beaucoup dans son travail et l'aidait aussi dans ses études, mais que parfois la procrastination, élément caractéristique du TDAH, vient lui poser beaucoup de difficulté. Elle parle de faire des listes et de prioriser selon les besoins afin de ne pas se sentir submergée par la tâche.

Ça par contre, c'en est un qui fait une méchante différence. Je sais pas les autres, mais je sais que moi j'ai tendance à catégoriser. Puis faut vraiment rester motivée. Un gros aspect du TDA, c'est la procrastination ! Faut vraiment que je me botte les fesses pour être motivée. Par exemple, je pouvais pas étudier chez nous, fallait vraiment que j'aille dans un café. Je me demandais aussi à des amis si on se faisait des soirées d'étude. Comme ça, c'était sûr que je travaillais. Faut vraiment être créatif pour pouvoir rester motivée, comme arriver avec des idées ! Comme voici un problème, qu'est-ce que je fais avec ça.

Dans cette même lancée de l'importance de bien se connaître, elle souligne la valeur de vivre son diagnostic comme on l'entend et non comme les autres pensent que cela devrait se passer (p. ex. : médication, choix, comportements). Elle insiste sur le fait qu'il ne faut pas nécessairement se faire « traiter » lorsque le diagnostic est émis; que parfois simplement de savoir ce que l'on a est libérateur, mais que cela ne nécessite pas un traitement, dépendamment de la sévérité des troubles. Elle précise que cela aide à mettre des mots sur ses difficultés et par le fait même aide à mieux se connaître. De là découle une meilleure performance à l'école et au travail à ses yeux.

Mais moi ce que j'ai le goût de dire aux gens, c'est que tu peux vivre ton TDAH comme tu veux. Si tu veux prendre des médicaments, tu peux, c'est correct. C'est correct aussi de ne pas en prendre. Comme j'ai pris mes médicaments pendant un mois de temps, puis finalement ça m'a vraiment pas fait, j'ai arrêté ! En même temps je vis très bien sans.

Mettons, je pense à mon travail, il y a du monde que tu vas avoir un doute par exemple qu'ils ont un TDAH, puis ils vont se le faire dire. Puis il y en a qui disent qu'ils sont pas intéressés à se faire diagnostiquer, que ça rajoutera rien à leur vie. En même temps si tu te sens juste stigmatisé par ça et que pour toi ça change rien de savoir si tu as un déficit ou pas, ben ça sert à rien de le faire [le test de neuropsychologie]. Mais je pense que pour des personnes ça peut les soulager. Comme moi dans mon cas, lorsque je l'ai appris ça m'a soulagée. En même temps, je n'ai pas fait de traitement pour, mais je me suis sentie mieux de savoir ce que

j'avais et j'allais mieux après de savoir ça. Comme à l'école, à la job, dans mes relations, ça expliquait ben des affaires.

Outre la motivation, la participante mentionne que pour une bonne insertion professionnelle, l'esprit d'équipe est important pour se sentir bien dans le milieu de travail. Il est important pour elle de se sentir à l'aise et soutenue par ses collègues et de savoir qu'elle peut discuter avec eux pour des conseils d'intervention. L'entraide est importante et elle aide également ses collègues lorsqu'ils lui demandent conseil.

Je pense que quelque chose qui est important, puis je suis sûr que quand tu en parles avec d'autres, ça revient aussi, c'est d'avoir un bon milieu de travail, avec des gens qui sont là pour toi et qui te soutiennent. Surtout en intervention, c'est important d'avoir des collègues avec qui tu peux parler pour voir s'il y a une différence. C'est important d'être bien ! Tu vois, moi je suis avec une certaine population. Il faut que je me demande, est-ce que je suis bien avec ces gens-là ? Est-ce que c'est avec eux que je veux intervenir ? L'environnement de travail fait que tu veux aller travailler. Mais aussi ça dépend de ta personnalité.

Pour conclure, on constate quelques points importants dans le cas de ISPF04 offrant une réponse à l'objectif de recherche de ce mémoire portant sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle. Son profil révèle que le plaisir est central dans ses activités professionnelles et qu'une grande importance est accordée à l'adéquation à ses valeurs personnelles soit le sens par rapport à l'emploi. Ces types de motivation l'amènent à être satisfaite et performante au travail, lorsqu'il est en lien avec ses valeurs et intérêts. Un grand sentiment de

bien-être au travail en découle lorsqu'il y a présence de défis stimulants. C'était d'ailleurs le cas dans l'emploi de cette participante et pourquoi elle rapportait être relativement bien inséré par rapport au temps écoulé depuis son embauche.

D'abord le plaisir est un aspect central pour cette jeune adulte. Elle rapporte que ce plaisir émerge sur plusieurs plans au travail que ce soit par rapport à l'esprit d'équipe qui y règne, au fait de se sentir bien dans son milieu, la réalisation de certaines tâches, puis le choix du domaine en lien avec ses intérêts personnels. Ces éléments contribuent à son bien-être au travail. Le sens par rapport aux valeurs profondes est également bien présent. Son travail répond effectivement à ses valeurs fondamentales et profondes d'entraide et de solidarité et elle réfère à celui-ci comme étant une vocation. Lorsqu'elle vit des situations difficiles au travail, elle se rappelle les raisons pourquoi elle le fait et cela la tient mobilisée. L'entraide avec ses collègues est aussi essentielle à son avis et cela, tout comme le travail qu'elle réalise au quotidien auprès de sa clientèle, augmente son sentiment d'être utile et de faire une différence dans la vie des autres. Cette signification contribue à son insertion socioprofessionnelle. Tous ces éléments mettent en lumière l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de cette personne interviewée.

5. CAS ISPM05

5.1 Caractéristiques de la personne participante

À la date de l'entrevue, le candidat est âgé de 23 ans et vit dans la grande région de Montréal avec sa famille composée de ses deux parents, son frère et sa sœur, tous deux plus jeunes que lui. Il a récemment fait un retour dans son milieu familial à la suite de circonstances personnelles. Il se

reconnaît comme étant de sexe masculin. En 2006, le jeune adulte a été diagnostiqué d'un TDAH avec impulsivité et agressivité, mais il dit ne pas percevoir ce dernier qualificatif chez lui autre que dans le sport. Son parcours scolaire s'est fait en classe ordinaire, mais avec adaptations. Il faisait partie d'un programme sports-études pour le soccer qui l'a grandement aidé dans sa persévérance scolaire selon lui. Cela lui faisait dépenser son énergie et l'aidait ainsi à mieux se concentrer en classe. Il a reçu des services en orthopédagogie ainsi qu'un plan d'intervention avec des mesures pour faciliter son apprentissage. Il avait un service de tutorat après l'école, payé par sa famille pour l'aider dans ses devoirs et projets scolaires, en plus de la préparation aux examens.

Le participant a récemment pris une pause de son parcours scolaire. Il a en effet complété un certificat universitaire en toxicomanie en 2019 et en complète un autre en criminologie pour lequel il lui reste que quelques cours. Il rapporte être beaucoup moins intéressé par la criminologie que par la toxicomanie. C'est pourquoi il a arrêté, d'autant plus qu'une offre d'emploi intéressante s'est présentée à lui pour l'automne 2020. Il compte éventuellement effectuer un baccalauréat par cumul, mais ignore encore dans quel domaine sera son troisième certificat ni quand il reprendra ses études. Il souhaite suivre ses intérêts divers d'où l'idée de faire plusieurs certificats.

Le jeune adulte a commencé à travailler vers la fin de ses 17 ans. Il rapporte avoir commencé à travailler plus tard que ce qu'il aurait souhaité, car le soccer de haut niveau était très contraignant en termes de temps. Il pouvait jouer jusqu'à cinq fois par semaine, il était donc impossible pour lui de conjuguer travail et sport avant ses 17 ans. Il a toujours maintenu un emploi depuis cet âge en concomitance avec ses études. Il a souvent travaillé dans des magasins de grande surface de style entrepôt. Il a aussi travaillé dans le domaine de l'assurance grâce à un contact dans

sa famille. Il a aussi œuvré comme intervenant en sensibilisation à la toxicomanie auprès d'adolescents dans les écoles par le biais d'un organisme à but non lucratif. Actuellement, il travaille dans un magasin de grande surface de style entrepôt multidépartement.

5.2 Profil motivationnel

Les résultats du test psychométrique MWMS – Motivation au travail indiquent que l'interviewé a une forte motivation intrinsèque. De plus, ses résultats indiquent une faible présence de performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et de performances intra-rôle (faire son travail). Le participant est donc principalement motivé par le plaisir, le sens et ses valeurs personnelles. Ce type de motivation l'amène à être satisfait et performant au travail, si celui-ci est en lien avec ses valeurs et intérêts. Un grand sentiment de bien-être au travail en découle lorsqu'il y a par ailleurs la présence de défis stimulants.

Cela représente bien ce qu'il partageait en entrevue puisque dans le cadre de son emploi, il indique qu'il fait bien son travail puisqu'il en a envie. Il dit en faire plus que ce qui est attendu de lui, mais dans le seul but de se satisfaire lui-même par la réalisation du travail accompli. Lorsque les tâches ne lui conviennent pas, il tente de trouver une alternative ou encore de rendre la tâche amusante.

Ah ben eux [les patrons], sont très contents parce que moi je suis quelqu'un, que tant qu'il y a de la job, je continue jusqu'à tant que ça soit terminé. Je n'arrête pas tant que ce n'est pas fini. Si par exemple il faut remplir des sacs de sel à 50 livres chaque et qu'il y a 100 sacs et bien je continue même si c'est difficile physiquement

jusqu'à ce que ce soit fait. Je vais t'avouer que j'aime ça avoir une fatigue physique ! Je me sens plus relax lorsque j'ai cette fatigue-là et puis j'ai l'impression que mon mental se calme aussi. Puis je suis fier de voir que j'ai fait tout ça.

Je te dirais qu'avec un TDAH c'est comme si tu vivais comme un enfant dans un corps d'adulte. C'est comme si j'avais jamais vieilli, j'ai toujours du plaisir ! C'est important pour moi d'avoir du fun. Avec le TDAH, des fois je focus sur juste le plaisir, c'est positif en soi et c'est que bénéfique.

Après avoir établi le type de motivation et ses caractéristiques, la prochaine section abordera les faits saillants de l'insertion socioprofessionnelle de ce participant selon le modèle d'Allard et Ouellette (1995) en débutant par les facteurs de la dimension sociologique.

5.3 Caractéristiques de l'insertion socioprofessionnelle

5.3.1 Dimension sociologique

Ce jeune adulte habite la même région administrative que la participante ISPF03. Les facteurs économiques du territoire sont donc les mêmes et indiquent que le taux d'emploi en juin 2020 est de 55,4 %, le taux d'activité est de 64,6 % et le taux de chômage est de 14,2 % (ISQ, 2020). Tout comme les participants précédents, il faut contextualiser ces taux avec les effets du COVID-19 sur le plan de l'emploi. Le participant a été affecté par la pandémie et a été mis à pied de son travail comme intervenant en sensibilisation à la toxicomanie. En effet, il faisait des présentations dans les classes d'écoles secondaires et avec la fermeture de celles-ci, il a été

remercié de son emploi. Il est resté à la maison pendant deux semaines seulement avant de se retrouver un autre emploi cette fois-ci dans le domaine des services essentiels.

L'indice de vitalité économique pour cette région administrative est considéré comme étant fort (ISQ, 2020). Cette région bénéficie de l'effervescence de la grande métropole de Montréal. Pour ce qui est des perspectives d'emploi du travailleur dans le domaine choisi, ces dernières sont considérées comme excellentes dans le domaine de garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins (CNP 6622). C'est donc un domaine où l'emploi est disponible et les personnes intéressées ont de fortes chances d'y trouver du travail à partir du moment où elles ont la formation, l'expérience professionnelle ou les compétences jugées pertinentes par les employeurs du domaine. Les principaux secteurs d'activité de la région administrative sont le commerce de détail (SCIAN 44, 45) à 12,5 % des emplois du territoire, les soins de santé (SCIAN 621, 622, 623) à 10,1 % et l'hébergement et la restauration à 6,9 % (IMT en ligne, 2020). Il est à noter que le participant œuvre dans le domaine du commerce de détail. Son emploi fait donc partie des principaux secteurs d'activité de la région.

Parmi les facteurs politiques impactant directement le contexte d'insertion professionnelle du jeune adulte, il y a la mise à pied durant le COVID-19 dû à l'aspect non essentiel de l'emploi initial. Il a eu recours à la PCUE pour les deux semaines de transition vers son emploi actuel. Après ce temps d'arrêt, il a travaillé dans un magasin jugé essentiel et a eu accès à la prime d'attraction gouvernementale. Cette prime s'adressait à 600 000 travailleurs des services essentiels tels que les commis d'épicerie et de dépanneur, les agents de sécurité, les cuisiniers, les boulangers, les livreurs, les préposés à l'entretien ménager et bonifiait leurs revenus de 400 \$ par mois pour un

maximum de 16 semaines (Revenu Québec, 2020). Le jeune adulte était reconnaissant non seulement d'avoir un emploi puisqu'il avait de la difficulté à rester à la maison sans rien faire, mais aussi d'avoir accès à cette bonification de revenus. C'est en partie ce qui l'a motivé à se trouver un emploi au lieu de rester à la maison.

Un élément pouvant affecter la culture du milieu de travail est que selon le site IMT en ligne d'Emploi Québec, le domaine garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins (CNP 6622) est à 70 % masculin dans sa région administrative. De plus, la représentation par tranche d'âge est de 25 % entre 25 et 44 ans et 50 % entre 15 et 24 ans. Le participant se trouve donc la tranche la plus représentée en emploi et s'identifie également comme un homme parmi un secteur majoritairement masculin. On peut présumer qu'il est plus facile a priori de s'intégrer dans un milieu avec des personnes ayant des caractéristiques communes avec soi.

Pour le facteur géographique, le participant vit près de la grande métropole de Montréal et bénéficie donc de l'activité économique de cette grande ville. L'offre d'emploi est donc conséquente pour ce domaine dans la région habitée, particulièrement dans son cas, puisque son domaine de travail actuel est le principal secteur d'emploi de la région. La densité de la population et la densité du réseau de transport permettent à la région d'être bien desservie, ce qui profite au marché du travail, autant pour les personnes à y travailler que les entreprises pour s'y installer (Boucher et Fontaine, 2011).

De plus, pour le facteur démographique, la population de sa région administrative est de 1 582 067 habitants. Une augmentation de variation de population a été observée entre 2014 et

2016 de 16,2 %. Parmi ce nombre total, 168 799 habitants sont âgés entre 15 et 24 ans et 366 984 habitants entre 25 et 44 ans, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux autres régions administratives (ISQ, 2020). De plus, le solde migratoire interrégional (2018-2019) est de + 10 366 habitants. Le taux de natalité est de 0,98 % comparé à 0,99 % dans l'ensemble du Québec. Toutes ces statistiques rapportent un indice de la santé économique et du marché du travail. L'ensemble de ces facteurs illustre l'influence à différents niveaux sur l'insertion socioprofessionnelle de la personne participante puisqu'ils indiquent un développement distingué et bénéfique du marché du travail de la région administrative identifiée. En effet, ces facteurs contribuent à favoriser l'offre d'emploi de la région et démontrent une vitalité économique de celle-ci.

5.3.2 *Dimension sociopsychologique*

Les différents milieux de la dimension sociopsychologique seront maintenant abordés en débutant par le milieu familial. Comme mentionné précédemment, le jeune adulte est retourné au domicile familial. Il vit donc maintenant avec sa mère, son père, son frère et sa sœur. Il est l'aîné de la famille. Il a une relation privilégiée avec sa mère avec qui il discute de choses importantes personnelles, de projets de vie et professionnelles. Sa famille l'a toujours soutenue dans ses études, et ce, malgré les nombreuses embûches que celui-ci a vécues. Ses parents investissaient dans des services du tutorat après l'école durant tout son parcours secondaire. Sa mère était particulièrement émue lorsqu'il a fait son entrée à l'université puisqu'il avait déjà été question d'arrêter l'école lorsqu'il était en secondaire 3.

Oh ma mère, elle me disait qu'elle était très fière que je me rende jusqu'à l'université parce qu'elle pensait j'allais lâcher en secondaire 3. Elle m'a toujours encouragée, elle m'a fourni des tuteurs privés. Elle a vraiment investi beaucoup dans mon éducation. Pour le reste de la famille ça a toujours été normal d'aller à l'école. Comme c'était ça qu'il fallait faire. Mon père lui il disait plus, faut que tu fasses quelque chose que tu aimes. Au cégep j'ai eu de la misère savoir dans quoi je voulais m'en aller. Mais c'est en essayant que j'ai trouvé.

Ils sont également très souteneurs dans ses projets professionnels. En effet, dans son emploi actuel, il s'est fait offrir une mutation dans une autre province canadienne et ses parents l'ont encouragé à poursuivre ses rêves même si cela impliquait un déménagement loin d'eux.

Le réseau d'amis est très important pour ce jeune adulte. Son réseau se compose surtout de relations développées en milieu scolaire, soit au secondaire et au cégep. Il a aussi créé des amitiés solides dans des ligues sportives pour le soccer. Il considère qu'il a un bon cercle d'amis et précise qu'il a des relations privilégiées avec certains, dont un qu'il considère comme un frère. Ils parlent de tout, notamment des projets de vie ou des projets professionnels. Ils l'ont encouragé lors de sa réflexion à déménager dans une autre province pour le travail.

Mes amis du secondaire, j'en ai un même que je considère comme mon frère. Avec lui on peut vraiment tout se dire. Même avec tous mes amis proches, on est capable de dire ses quatre vérités en pleine face. Moi, c'est quelque chose que j'ai instauré avec mes amis que je suis capable d'en prendre et que j'étais capable de faire

comprendre aux autres que c'est ça que je veux dans ma relation. On se dit vraiment tout. Ça, c'est surtout ma gang soccer.

Avec certains de ses amis, il partage un rêve professionnel. Il aimerait ouvrir une auberge de jeunesse avec certains d'entre eux, afin de créer sa propre entreprise.

Ça serait d'avoir une auberge jeunesse que j'ai construit par moi-même, mes chums de gars sont là. Les gens s'ils veulent faire la fête, ils peuvent avoir un endroit sécuritaire et contrôlé. Je pourrais faire du quatre roues en forêt que je sois heureux avec ma gang de boys. Peut-être qu'un jour ça va se réaliser on verra. J'en ai déjà parlé avec des chums, ça leur tente aussi.

Pour ce qui est de son cheminement scolaire, le jeune adulte a suivi un parcours plutôt linéaire dans des classes ordinaires, mais avec un soutien à l'extérieur des classes et des adaptations. Il a passé quatre ans et demi au cégep puisque la transition entre le secondaire et le collège a été difficile pour lui en plus de continuer à pratiquer du sport.

Je faisais du sport, je jouais au soccer et puis je me suis rendu compte à ma première session que neuf cours c'était beaucoup trop. (Rires) J'étais au secondaire privé, c'était super encadré et puis je suis arrivé au cégep... tu es sur le party, il y a beaucoup trop de lousse.

Comme mentionné précédemment, sa famille était très impliquée dans ses apprentissages au secondaire avec le service de tutorat et le suivi auprès des enseignants et de la direction. Au cégep, ce n'était plus le cas et l'interviewé a dû s'ajuster. Il rapporte que c'est grâce au sport et au

soutien de sa famille qu'il a persévéré dans ses études. Le sport durant son parcours scolaire l'a gardé motivé à l'école puisque c'était la partie agréable et amusante de sa journée. En effet, dans le sport-étude, il avait des pratiques de soccer chaque jour et terminait plus tôt pour cela. Il devait cependant maintenir une certaine moyenne pour rester dans l'équipe. Il indique que c'est pour cela qu'il n'a pas interrompu ses études en secondaire 3. Il a finalement persévéré jusqu'à l'université malgré les embûches qu'il a pu vivre.

Je te dirais que je vis beaucoup moins de négatif au travail que je pouvais en vivre à l'école dans le sens où c'est comme si l'école ce n'est pas fait pour quelqu'un qui a un TDAH à être assis toute la journée à écouter, ce n'est pas viable pour quelqu'un avec un TDAH. Je dérangeais à l'école, j'étais comme celui qui grouillait tout le temps celui qui lève la main parce qu'il comprenait pas. J'ai appris à poser mes questions parce que sinon je ne comprenais pas. Il fallait donc que je demande plus d'explications et j'ai appris à ne pas être gêné de le faire même si parfois ça me donnait des regards des autres. Je pense que les gens des fois ça les dérangeait. Maintenant je trouve qu'au travail, les choses qui pouvaient peut-être déranger lorsque j'étais à l'école, ben là c'est pas un problème au travail. Tu choisis l'environnement dans laquelle tu vas être bien.

Le milieu de travail est en effet un lieu où le jeune adulte se sent bien et où il considère que les limites que son diagnostic pouvait lui faire vivre lors de son parcours scolaire sont moins présentes voire absentes. Il voit beaucoup de positif à son diagnostic en milieu de travail, notamment le niveau d'énergie, son dynamisme, l'aspect joueur de sa personnalité ainsi que sa créativité. Les emplois visés par le participant ont souvent été des milieux dits plus physiques dans lesquels il

pouvait dépenser son énergie. Que ce soit par le transport de lourdes charges ou encore en animation dynamique comme intervenant en sensibilisation à la toxicomanie où il devait animer des classes d'adolescents, il trouvait toujours le moyen de trouver un milieu de travail en adéquation avec ses besoins. Il dit aimer utiliser sa force physique puisqu'il se sent plus détendu lorsque son corps éprouve une fatigue du travail. D'emblée en entrevue, il mentionne son diagnostic lorsqu'on lui pose la question sur ses forces. Il mentionne que cela aide son insertion professionnelle puisque les attentes sont claires et il n'y a pas de non-dit, il se sent plus à l'aise ainsi.

Ouais, à l'entrevue je l'amène tout le temps comme un avantage. Je trouve vraiment un côté positif à avoir un TDAH. Que ce soit pour l'énergie ou bien encore pour la créativité. Je suis vraiment actif tout le temps. C'est pour ça que je le nomme tout le temps comme étant quelque chose de positif. Vraiment parce que j'ai toujours de l'énergie, dans ce contexte-là aussi je vais animer des classes et puis c'est de l'énergie que ça prend pour réveiller les ados parfois. Puis si j'avais une classe qui était apathique, moi ça me dérange pas parce que je suis capable de parler non-stop.

Lorsqu'il n'est pas possible pour lui de dépenser son énergie dans le contexte de son emploi, il demande des accommodements afin de dépenser son énergie à ses employeurs le présentant comme étant quelque chose qui augmentera non seulement son bien-être, mais aussi sa productivité. C'est d'ailleurs dans le cadre de son travail dans une compagnie d'assurance qu'il a eu recours à ses accommodements.

J'ai travaillé en assurance, donc assis à un bureau. Vraiment c'est pas une bonne idée parce que moi j'aime ça bouger et là je devais rester assis toute la journée. Je suis resté là ben trop longtemps à mon avis. Lui [l'employeur] m'avait fourni un ballon médical pour m'asseoir dessus et puis un pédalier également pour pouvoir bouger. Je faisais des squats, je faisais des lunges (fentes). Rester dans un cubicle et juste parler au téléphone j'aurais pas réussi sans ces adaptations-là. Je suis resté là quand même deux ans.

L'interviewé mentionne que pour s'informer, il consulte les médias sociaux et s'abonne à des pages d'informations qu'il consulte à l'occasion pour s'informer. Il varie beaucoup ce qu'il consulte vu ses intérêts diversifiés et ses différents domaines d'études. C'est sur sa page principale de *Facebook* qu'il voit des informations passer et il maintient une veille informationnelle en lien avec ses divers champs d'intérêt. Il utilise beaucoup Internet pour se trouver des emplois. C'est d'ailleurs de cette manière qu'il a décroché son emploi actuel dans un magasin de grande surface de style entrepôt multidépartement. Il a soumis son application en ligne puis a réalisé une entrevue téléphonique et une en personne avant de décrocher le poste.

À la suite de la présentation de ces résultats, quelques conclusions peuvent être émises pour répondre au troisième objectif spécifique qui est d'identifier et d'explorer les relations entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle.

5.4 Relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle

Lorsque la question est posée à savoir si le participant trouve qu'il est bien intégré dans son milieu de travail, il répond qu'il est très motivé lorsqu'il intègre un nouveau milieu de travail. Il est en effet énergisé par la rencontre de nouvelles personnes et prend plaisir à aller à la rencontre de l'autre. Le plaisir étant central à sa motivation intrinsèque comme indiqué par les résultats du test psychométrique, il est important pour lui d'être dans un emploi avec une équipe et/ou des personnes à côtoyer. Il insiste sur l'importance d'arriver motivé, énergique et de bonne humeur au travail, mentionnant que l'énergie dégagée aide beaucoup à l'intégration.

Je suis le genre de personne que ça lui prend pas deux trois jours que je connais tout le monde. Je vais me présenter, je vais dire bonjour au monde et puis je parle vraiment à tout le monde, j'aime ça et je trouve ça important ! Ça dérange pas si tu es un directeur ou encore une personne de l'entretien, que ça fasse 30 ans que tu es là ou bien ça fasse seulement quelques jours, moi je parle vraiment à tout le monde. C'est quelque chose qui est important pour moi et qui est aussi une force. Vraiment d'avoir une bonne ambiance de travail et je crois que ça, ça a aidé.

Aussi le monde voyait que j'avais déjà travaillé comme commis. Puis il faut « goaler » quand on est là. Le côté énergie que j'ai, ça aidé c'est certain. D'ailleurs ils ont vu dans les premières journées que je travaillais vraiment rapidement et efficacement. Ils m'ont mis dans un département qui avait besoin de plus brasser. Je suis un peu comme un cheval qui ne veut pas arrêter (rires). Je continue toujours pour finir ma tâche. Alors je crois que c'est une bonne chose en soi. J'ai vite été

accepté de la gang et puis je crois vraiment que j'ai ma place dans l'équipe. Il faut aussi cela, faire sa place dans l'équipe.

Comme mentionné auparavant dans la présentation du cas, le jeune adulte a demandé des accommodements lorsque le travail n'était pas en adéquation avec ses besoins. La majorité du temps, il choisit des emplois qui lui permettent d'être actif et de se dépenser physiquement. Cependant, lorsque ce n'est pas possible, il n'hésite pas à remédier à la situation. Il trouve ainsi une façon d'avoir du plaisir et d'améliorer son bien-être en emploi malgré les circonstances moins agréables. Il trouve le moyen de rester motivé en pratiquant des activités plaisantes en parallèle dans le cadre de son travail. Dans ce contexte, il a réussi à pratiquer cette activité professionnelle pendant deux ans, même si l'emploi ne lui plaisait pas nécessairement.

En plus de cet aspect, le participant explique que la motivation au travail est importante, mais qu'elle est amplifiée lorsque les autres sphères de vie sont également équilibrées, c'est-à-dire qu'elles sont interreliées et ont une incidence sur le bon fonctionnement au travail. Il élabore à propos du sport et au fait de bouger physiquement à l'extérieur du travail. Cela lui permet de canaliser son énergie et donc de mieux interagir avec ses collègues et de performer à son emploi. Il confie qu'il a appris difficilement cet aspect par expérience lors de son parcours scolaire. En effet, par le passé lorsqu'il était dans l'impossibilité de canaliser positivement son énergie, il employait des manières telles que la consommation de cannabis, cela venant encore une fois souligner l'importance d'un équilibre dans les autres sphères de vie.

En fait la première année du cégep, je ne pouvais pas faire de sport donc la façon de brûler mon énergie, c'était ma consommation de cannabis. En fait, ça a fait en

sorte que j'tais capable d'être plus calme. Mais la concentration était plus dure, ça, c'est certain ! Ça n'a pas vraiment eu l'effet escompté et mes notes en ont pris un coup. C'est vraiment à cause que je pouvais pas faire de sport. Le sport, je te dirai que ça m'a vraiment sauvé et encore à ce jour je sais que j'en ai de besoin. Je voyais que ça fonctionnait pas je me suis trouvé ce moyen-là même si je sais que c'est pas idéal. En même temps, tu fais tes expériences.

De plus, la sphère du travail est intimement liée avec les autres sphères de vie. Pour expliquer sa pensée, le participant confie un exemple marquant de l'influence de son insertion socioprofessionnelle sur sa vie personnelle.

Les troubles neurodéveloppementaux par rapport au travail et par rapport à la vie extérieure comme la vie amoureuse par exemple, ça peut être affecté. Par exemple quelqu'un qui a un TDAH qui a besoin de bouger, il va avoir une job qui bouge moins ça peut avoir un impact sur la relation de couple par exemple parce que tu as besoin de bouger puis de grouiller. Surtout pendant le COVID, c'est difficile surtout quand tu vis avec quelqu'un tout le temps pis que tes 24/7 avec. Mon ex était plus capable. Je lui tombais sur les nerfs. Ça t'affecte veut, veut pas et puis ça, à l'inverse ça finit par avoir un impact sur ta motivation au travail et comment t'agis quand tu arrives là.

Un autre point important est la capacité de l'interviewé à exprimer ses besoins en emploi et de les verbaliser à ses collègues et patrons. Il possède également une bonne connaissance de soi incluant ses forces et ses points à améliorer. Il précise l'importance de bien se connaître afin de faire des choix éclairés sur le domaine d'emploi et ainsi mieux s'adapter au milieu et de choisir un

environnement qui mettra en valeur ses forces plutôt que ses difficultés. Il explique que cela facilite les choses, autant pour lui que le milieu, et que sa motivation à exercer la profession sera plus importante. De ce fait, son intégration dans le milieu sera également plus facile selon lui.

La motivation intrinsèque mobilisée par le plaisir est aussi observable dans les choix et expériences sur le plan du parcours scolaire et professionnel du jeune adulte, notamment avec les quatre ans et demi passés au cégep pour cerner ses intérêts ainsi que la décision de faire un baccalauréat par cumul pour explorer plusieurs avenues selon ses envies. Il se dit intéressé par plusieurs choses et être un « *touche à tout* ». Il indique que « *la vie va m'amener sur un chemin par les expériences et les rencontres que je vais faire. Je vais voir quand je vais revenir* [référant à son expérience de travail dans une autre province en automne 2020], *on verra où est-ce que la vie me mènera* ». Il a d'ailleurs choisi de se lancer dans cette nouvelle expérience de travail puisque cela a toujours été un rêve pour lui de changer de lieu de résidence pour le travail et cela lui apportera beaucoup de plaisir, « *c'est vraiment un méchant trip !* ». On constate que le plaisir est au cœur de sa motivation par les éléments nommés auparavant et que cela influence son expérience professionnelle.

Finalement, on constate quelques points importants dans le cas de ISPM05 offrant une réponse à l'objectif de recherche de ce mémoire portant sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle. Son profil révèle une forte motivation intrinsèque. Ainsi, le plaisir est central dans ses activités professionnelles et il accorde une grande importance à l'adéquation à ses valeurs personnelles soit le sens par rapport à l'emploi. Ces types de motivation l'amènent à être satisfait et performant au travail, lorsqu'il est en lien avec ses valeurs et intérêts. Un grand sentiment de bien-être au travail en découle lorsqu'il y a présence de défis stimulants.

Le participant rapportait d'ailleurs se stimuler en se fixant des objectifs à atteindre en emploi. Il se satisfait du travail bien accompli. Il aime aussi sortir de sa zone de confort et accepter de nouvelles opportunités en lien avec le travail comme sa relocalisation dans une autre province, cela le stimule en emploi.

Le plaisir est aussi un aspect central pour ce jeune adulte. Il rapporte que ce plaisir émerge sur plusieurs plans au travail que ce soit par rapport aux interactions avec ses collègues, au fait de bouger physiquement et de dépenser son énergie ou encore de réaliser des activités amusantes en parallèle durant sa journée de travail (pauses, adaptations comme ballon médicinal ou pédalier, conversation). Ces éléments contribuent à son bien-être au travail. Il insiste sur l'importance d'arriver motivé, énergique et de bonne humeur au travail, mentionnant que l'énergie dégagée aide beaucoup à l'intégration dans l'équipe de travail. Tous ces éléments mettent en lumière l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de cette personne interviewée.

6. ÉLÉMENTS SIMILAIRES AUX DIVERS CAS

Pour conclure le chapitre de présentation des résultats, les similitudes à travers les divers cas seront mises en évidence. En effet, le verbatim des entrevues fait ressortir plusieurs thèmes non prévus, qui se dégagent grâce à la flexibilité qu'offre l'entretien semi-dirigé (Fortin et Gagnon, 2016). Les points communs sur le plan des caractéristiques individuelles et de la motivation seront abordés ainsi que les éléments qui semblent avoir une influence importante dans leur processus d'insertion professionnelle selon la perspective des jeunes adultes.

6.1 La motivation comme élément contribuant à l'insertion socioprofessionnelle

Le type de motivation le plus présent dans l'ensemble des profils des personnes participantes est la motivation intrinsèque qui est mobilisée par le plaisir et par le sens selon les résultats obtenus au test MWMS. Cela a été illustré également par plusieurs extraits de verbatim où le plaisir et le sens étaient des thèmes récurrents quand les personnes interviewées parlaient de leur insertion socioprofessionnelle.

Il était donc primordial pour les personnes participantes d'éprouver du plaisir au travail et de la signification par rapport à celui-ci. Cependant, pour certaines, les tâches en soi n'étaient pas nécessairement plaisantes, mais l'ambiance de travail ou encore la finalité de l'emploi étaient agréables pour eux. Le sens était aussi présent pour tous les jeunes adultes. Pour certains, cela n'était pas nécessairement par rapport au sens accordé à œuvrer dans ce domaine d'emploi, mais bien au rôle et au sentiment d'utilité qu'ils vivaient en entreprise à réaliser les tâches. On constate ainsi que les sentiments de signification et de plaisir se construisent et s'articulent entre eux en fonction de différents paramètres selon les jeunes adultes. On ne peut donc pas réduire ces sentiments aux seules tâches professionnelles, ni à la seule ambiance de travail ou encore à son utilité personnelle dans l'entreprise. C'est l'ensemble de ces éléments, constitués de manière dynamique et contextuelle, qui explique leur motivation intrinsèque.

Lorsque ces thèmes étaient abordés, ils étaient souvent couplés avec un sentiment de bien-être, de satisfaction et de devoir accompli en lien avec le travail. Le codage thématique a par ailleurs permis de documenter des sous-catégories qui ont émergé à l'intérieur des thèmes du plaisir et du sens.

6.1.1 Plaisir

Dans le thème du plaisir ayant une influence sur l'insertion socioprofessionnelle, les éléments suivants ont été répertoriés. Il s'agit des tâches, des intérêts, de l'équipe de travail, de la collaboration et des activités non professionnelles réalisées dans le cadre du travail. Tous ces éléments seront élaborés dans les prochaines lignes.

6.1.1.1 Tâches

Les tâches semblaient être un aspect qui procurait beaucoup de plaisir pour les jeunes adultes interviewés. En effet, l'exécution de tâches quotidiennes et de tâches sporadiques, sur des projets particuliers par exemple, constituait une partie du plaisir en emploi. Certains rapportaient les exécuter avec enthousiasme et même de faire plus que ce qui était attendu d'eux lorsque le plaisir était au rendez-vous. À l'inverse, lorsque des tâches étaient moins agréables, cela pouvait avoir une incidence sur leur bien-être au travail.

6.1.1.2 Intérêts

Un autre élément essentiel au plaisir en emploi était le travail en fonction des intérêts. Plusieurs personnes indiquent qu'il est primordial de faire quelque chose que l'on aime et qui est en accord avec leurs intérêts lors du choix d'emploi, que cela aura une incidence sur l'insertion socioprofessionnelle dans ce milieu. D'autres affirmaient même qu'il fallait un emploi en lien avec une passion et puis que cela avait une influence sur l'état d'esprit en général.

6.1.1.3 Équipe de travail

Plusieurs personnes soulignent l'importance de l'esprit de groupe au sein de l'équipe de travail. Il est agréable d'apprécier ses collègues et de partager des affinités avec certains d'entre eux rendant le milieu de travail plus agréable. Certaines personnes interviewées confient que selon elles, cela compte pour beaucoup dans la bonne intégration dans le milieu de travail et que cela contribue à se sentir bien dans l'environnement. Souvent en entrevue cela est référé à « l'esprit de gang ».

6.1.1.4 Collaboration

Dans cette même lancée, l'ensemble des personnes participantes affirme qu'il est important d'avoir un bel esprit de collaboration au sein du milieu de travail, que cela le rend agréable et plaisant à exercer ses fonctions. De plus, cela favorise le travail d'équipe. Certains rapportent vivre beaucoup de soutien au travail de leurs pairs et de leurs partons, alors que ceux qui n'avaient pas cet élément s'en plaignaient. Quelques-uns des participants nomment l'entraide selon les forces de chacun comme étant essentiel pour bien travailler.

Je me sens supporté ! On s'entraide beaucoup ! Moi aussi j'aime beaucoup aider les gens qui ont besoin d'aide. Par exemple si quelqu'un sait pas comment ça fonctionne ben je vais aller lui expliquer. Montrer comment faire si c'est la première fois qu'il le fait. C'est le fun comme ambiance. (ISPM01)

6.1.1.5 Activités non professionnelles réalisées dans le cadre du travail

Les activités non professionnelles réalisées dans le cadre du travail se réfèrent à des actions faites durant les heures payables, mais qui ne relèvent pas des tâches directement en lien avec l'emploi pour lequel la personne a été embauchée. Lors des entrevues, plusieurs participants indiquaient avoir beaucoup de plaisir à discuter avec leurs collègues de sujets en lien avec le travail, mais aussi dans d'autres sphères. Certains parlaient des pauses-café ou encore des heures de lunches qui étaient agréables lorsqu'ils étaient en bonne compagnie. L'aspect social était un élément plaisant pour eux qui les motivaient à aller au travail.

Un autre élément nommé par un participant était les accommodements au travail tel qu'un ballon d'exercice et un pédalier, lorsque le travail n'était pas en adéquation avec ses besoins. La majorité du temps, il choisissait des emplois qui lui permettaient d'être actif et de se dépenser physiquement. Cependant, lorsque ce n'était pas possible, il remédiait à la situation avec des accommodements. Il se trouvait un moyen d'avoir du plaisir et d'améliorer son bien-être en emploi malgré les circonstances moins agréables. Ces activités divertissantes en parallèle dans le cadre de son travail lui permettaient d'avoir du plaisir autrement.

6.1.2 Sens

Dans le thème du sens ayant une influence sur l'insertion socioprofessionnelle, les éléments suivants ont été répertoriés. Il s'agit de la collaboration, de la reconnaissance, de la réputation, de l'acceptation, de la persévérance, de la vocation et du sentiment d'utilité. Tous ces éléments seront élaborés dans les prochaines lignes.

6.1.2.1 Collaboration

La collaboration revient aussi dans le thème du sens. En effet, la collaboration est un aspect plaisant, mais aussi utilitaire. L'entraide entre collègues éveille le sentiment d'être utile et d'apporter son aide à une personne dans le besoin. Cela vient aussi conforter la personne dans son SEP. Cette collaboration donne un sens à la personne qui aide, mais aussi à celle qui la reçoit et est interchangeable selon les forces de chacun.

Effectivement, à un moment ou à un autre pendant les entretiens, les personnes participantes soulignent l'importance d'avoir de la collaboration et de l'entraide dans le milieu de travail ainsi qu'avoir de bonnes relations de travail entre collègues et patrons. Selon eux, cela facilite grandement leur insertion socioprofessionnelle dans le milieu et contribue à leur bien-être au travail.

Je pense que quelque chose qui est important, puis je suis sûr que quand tu en parles avec d'autres, ça revient aussi, c'est d'avoir un bon milieu de travail, avec des gens qui sont là pour toi et qui te soutiennent. Surtout en intervention, c'est important d'avoir des collègues avec qui tu peux parler pour voir s'il y a une différence. C'est important d'être bien ! (ISPF04)

De plus, pour certains jeunes adultes vivant ou en ayant vécu de la discrimination, point qui sera abordé plus en détail dans la section « autres facteurs », ils sont d'autant plus enclins à rechercher de bonnes relations de travail et aspirer à vivre des relations positives contribue en retour à leur motivation (Ryan et Deci, 2000).

6.1.2.2 Reconnaissance

Un autre élément contribuant au sens chez les personnes participantes de cette recherche est la reconnaissance. Celle-ci peut être autant par les pairs, les patrons, que par la population desservie. Il y a aussi l'aspect de reconnaissance par la société pour le rôle joué dans certains emplois occupés par les participants. Pour certaines personnes de l'échantillon, cette reconnaissance vécue au travail renforce le sentiment d'être apprécié et les incite à s'investir davantage au travail.

6.1.2.3 Réputation

Pour quelques personnes interviewées, la réputation semblait être importante à leurs yeux pour le sens du travail. En étant impliquées dans leurs emplois et en s'investissant dans ceux-ci, elles supposaient gagner en réputation par la qualité du travail accompli. Plus particulièrement, un participant rapportait que pour être un bon travailleur, il faut être responsable et honnête pour ainsi avoir une bonne réputation auprès de l'entreprise, mais aussi pour sa fierté personnelle. De plus, cela l'assurait d'avoir une bonne référence dans le cas où il devrait changer d'emploi.

6.1.2.4 Acceptation

Dans cette même lancée, l'acceptation dans le milieu de travail semblait être importante pour le sens alloué à l'emploi. En effet, l'acceptation des pairs et du patronat contribuait à donner du sens à certains jeunes adultes au travail. Ne pas être accepté par le personnel et/ou le patronat posait problème à leur insertion socioprofessionnelle, mais aussi à leur motivation et à leur désir

de s'investir davantage. Tous les participants rapportent qu'après une période d'adaptation, ils sentent avoir leur place au sein de l'équipe.

6.1.2.5 Persévérance

La persévérance était un terme récurrent dans toutes les entrevues. Effectivement, dès leur jeune âge, les personnes de l'échantillon atteintes de TND rapportent avoir vécu des défis en lien avec le milieu scolaire ou bien leur première intégration dans le milieu de travail. Toutefois, elles ont toutes fait preuve de résilience et de persévérance selon ce qui a été mentionné.

L'ensemble des jeunes adultes mentionne avoir développé cette persévérance particulièrement durant leur parcours scolaire (ex. la persévérance de ISPM01 et de ISPM02 dans leur milieu de stage respectif lors de leur programme axé sur l'emploi, celle de ISPF03 lors de son redoublement scolaire, celle de ISPF04 lorsque ses adaptations n'étaient pas respectées en milieu universitaire et finalement la persévérance de ISPM05 dans ses études secondaires alors qu'il pensait les interrompre en secondaire 3). Or, la recherche de Roques (2008) rapporte que plusieurs caractéristiques individuelles pouvaient agir comme facteurs d'influence sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes comme la confiance en soi, le SEP, l'estime de soi, ainsi que la persévérance (Roques, 2008).

Beaucoup de fierté semblait être retirée des expériences où les jeunes adultes avaient dû faire preuve de cette qualité. Effectivement, un grand sentiment d'accomplissement et de réalisation de soi découle de la persévérance selon leurs dires. Malgré les embûches, cela semblait donner un sens à cette détermination dans diverses sphères de vie, notamment celle de l'emploi.

Ce constat est d'autant plus important puisque les personnes conseillères d'orientation peuvent jouer un rôle important pour la reconnaissance par les jeunes adultes de cette qualité et de son importance dans le développement de leurs compétences.

6.1.2.6 Vocation

Au-delà des intérêts pour le plaisir, certaines personnes de l'échantillon parlaient de leur emploi comme étant une vocation, notamment un emploi qui était visé depuis longtemps. Une personne plus précisément souligne que c'est cet appel criant pour le domaine visé et la relation d'aide qui la mobilise en emploi. Elle attribue beaucoup de sens à ce qu'elle fait et accomplit chaque jour. L'entraide et le service auprès de populations vulnérables sont les raisons pour lesquelles elle a choisi ce travail. Elle dit être consciente que le communautaire rapporte moins que les postes dans les CIUSSS, mais qu'elle y gagnera de l'expérience et aidera des personnes avec qui elle peut faire une différence. Elle rapporte que parfois elle voulait lâcher son emploi puisqu'elle avait de la difficulté avec certaines tâches, mais que l'appel pour l'emploi était ce qui la gardait en place et lui donnait le courage de continuer. En effet, cette profession était en alignement avec ses valeurs profondes.

6.1.2.7 Sentiment d'utilité

Pour d'autres, la vocation n'était pas nécessairement quelque chose qui les rejoignait. Toutefois, l'ensemble des participants ont indiqué vouloir faire une différence au sein de l'entreprise et de leur équipe. C'est un élément important qui donnait du sens à leur travail et les gardait mobilisés

en emploi. De plus, le sentiment de compétence était fort présent lorsque la personne interviewée se sentait utile dans l'entreprise ou bien auprès de la clientèle qu'elle desservait.

6.1.3 *Synthèse*

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive des éléments qui puissent fournir du plaisir et/ou du sens en emploi, elle constitue une piste de réflexion par rapport à ce qui a été nommé en entrevue auprès cet échantillon.

En constatant que l'ensemble des personnes participantes étaient motivées par le sens et le plaisir, cela a soulevé un questionnement auprès de l'étudiante-chercheuse. Comment cinq participants avec des contextes bien différents pouvaient-ils avoir un profil motivationnel aussi similaire lorsqu'il était question de motivation intrinsèque ? Plusieurs suppositions ont été faites, mais celle retenue qui semblait la plus plausible est celle de l'apport générationnel dans la motivation.

En effet, selon Mahmoud (2020) qui a réalisé une étude avec le même test psychométrique sur la motivation que celui employé dans le cadre de ce mémoire (MWMS), les milléniaux (génération Y : 1982-2004) seraient plus motivés par le sens et le plaisir que les autres générations, et ce, indépendamment du sexe et de l'éducation. En effet, les générations plus âgées peuvent être plus efficacement motivées par des récompenses sociales externes que cette génération. De plus, les milléniaux vivent très mal avec des sources de pression contrôlées internes comme la honte, l'incitation à la participation forcée et l'utilisation de la culpabilité.

C'est d'ailleurs la conclusion que Grant (2007) retire de sa recherche basée sur la motivation en milieu de travail. Son approche était différente puisqu'elle se basait sur ce que l'entreprise pouvait faire pour motiver le travailleur et non la motivation du travailleur en soi. La conclusion pour rendre le personnel plus motivé et heureux en milieu de travail était d'inciter le plaisir et le sens au sein de la compagnie. Il encourage aussi le milieu à favoriser les relations entre employés et la collaboration entre eux pour l'amélioration du bien-être au travail et la motivation au sein de celui-ci (Grant, 2007).

6.2 Autres facteurs en lien avec le TND contribuant à l'insertion socioprofessionnelle

Bien que la motivation semble jouer un rôle important dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux, elle ne peut expliquer intégralement une insertion réussie. Avec l'encodage, des thèmes récurrents ont été décelés dans les entrevues réalisées. Ils pourraient également avoir une incidence sur l'insertion socioprofessionnelle. Ils ont été regroupés en six catégories soit le réseau social, l'influence de l'environnement, l'attitude en emploi, la connaissance de soi, les limites du trouble et les craintes.

6.2.1 Réseau social

L'ensemble des personnes participantes ont rapporté avoir des relations significatives avec leur famille entière ou encore certains membres de celle-ci. En effet, le réseau familial était présent et favorisait les études et l'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte, que ce soit par le soutien moral, financier ou encore sur le plan du réseau de contacts. Dans plusieurs cas, un emploi avait

été obtenu par l'intervention direct d'un membre de la famille (par référencement, contact dans le milieu, etc.)

Certains jeunes adultes s'appuyaient aussi sur un réseau d'amies et amis de confiance avec qui discuter de choses importantes. Pratiquement l'ensemble des jeunes adultes avait déjà œuvré dans un milieu où un membre de leur réseau amical était employé avant leur arrivée. Cette personne leur avait apporté de l'aide pour s'insérer dans l'emploi.

La qualité du réseau social des personnes interviewées est bien tangible. Or, un réseau présent et soutenant favorise l'insertion professionnelle (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009).

6.2.2 Influence de l'environnement

Il a pu être constaté précédemment que l'insertion socioprofessionnelle dépend de plusieurs facteurs. Ils ont d'ailleurs été abordés selon les dimensions sociologique et sociopsychologique. Dans chaque étude de cas, il a été constaté que le contexte sociologique est favorable à l'insertion outre la crise actuelle de pandémie COVID-19. En effet, les mesures gouvernementales agissent comme filet et favorisent la préservation des emplois lorsque possible. Le contexte du marché du travail et de l'environnement créé par celui-ci influence l'insertion socioprofessionnelle. Aussi, avant ce contexte particulier, des mesures favorisant l'insertion et l'intégration des populations à besoins particuliers étaient bien en place, que ce soit par Contrat d'intégration au travail (CIT) (Québec), par Subvention salariale (Québec) ou encore par Fonds d'intégration (FI) pour les personnes handicapées (Canada). Toutefois, la majorité des participants de cette recherche ne

bénéficiaient pas de ces mesures d'intégration puisqu'il était possible pour eux d'intégrer un poste sans adaptations majeures.

Dans les entrevues, l'environnement de travail était un élément fort présent comme aspect contribuant à l'insertion socioprofessionnelle. En effet, une participante racontait qu'elle avait vécu une expérience dans un milieu trop stressant et exigeant. Elle avait besoin de plus de temps pour apprendre et ses limites n'étaient pas respectées. Elle a donc quitté cet endroit puisque cela n'était pas agréable pour elle. Vis-à-vis de la pression du milieu de travail, elle éprouvait même de la rancune et du mécontentement. Il est important pour elle de se sentir à l'aise et soutenue par ses collègues et de savoir qu'elle peut discuter avec eux pour des conseils. Or le milieu ne promouvait pas cette approche. Plusieurs participants mentionnent effectivement l'importance de choisir un environnement de travail qui valorisera leurs forces plutôt que de leurs limites parfois vécues à cause de leur trouble.

6.2.3 *Attitude en emploi*

L'attitude en emploi a été abordée par toutes les personnes participantes à cette recherche d'une manière ou d'une autre en entrevue. Certains confiaient que l'attitude motivée est encore plus importante que d'être réellement motivé au travail. C'est par l'attitude positive et motivée qu'il est possible selon eux de faire leur place au travail et qu'ils démontrent à leurs patrons leur désir de contribuer à l'entreprise.

En effet, les personnes participantes rapportent toutes l'importance de l'attitude motivée et positive au travail, démontrant ainsi que cela a une influence sur leur insertion socioprofessionnelle

et leur intégration dans l'équipe de travail. « *Même si ça ne te tente pas, tu dois arriver positif avec le sourire prêt à travailler* » (ISPM01). « *Je suis toujours souriant et puis c'est vraiment dans ma personnalité ! C'est important d'avoir une attitude positive et de tout faire en souriant. Ça démontre que tu veux être là, en fait j'aime ça aussi* » (ISPM05). Cette attitude est aussi reconnue par certaines personnes participantes chez leurs collègues comme étant une qualité importante en tant qu'employé. En effet, cette participante parlait d'une amie qu'elle considérait comme une bonne travailleuse pour cette raison « *Elle est toujours de bonne humeur au travail. Elle est très souriante, elle est fine avec les clients. Elle fait toujours son shift, même quand ça ne lui tente pas, avec sa bonne humeur. Donc je trouve que c'est une bonne travaillante* » (ISPF03).

En plus de cet aspect, il est mentionné que la motivation au travail est importante, mais qu'elle est amplifiée lorsque les autres sphères de vie sont également balancées. Cela peut aussi avoir un impact sur l'attitude au travail lorsque l'individu vit une épreuve dans sa vie. Il est aussi question de canaliser l'énergie pour être disposé au travail. Cet aspect est plutôt soulevé chez les personnes participantes atteintes de TDAH. Cette canalisation permet de mieux interagir avec leurs collègues et mieux performer en emploi.

6.2.4 Connaissance de soi

Lors des entrevues, les personnes participantes ont toutes démontré une bonne connaissance de soi par les réponses obtenues ainsi que les réflexions réalisées sur des sujets précis. Ce constat repose sur le fait que les jeunes adultes rapportent prendre des décisions ou encore des choix en cohérence avec soi. Ces jeunes adultes ont dû mener, en raison notamment des difficultés et des événements rencontrés dans leur parcours scolaire, des réflexions et des prises de conscience

qui les ont conduits à identifier plusieurs qualités, besoins et limites personnelles qui leur ont permis et leur permettent encore d'en tenir compte dans leurs décisions et choix relatifs à leur insertion professionnelle. Certaines participantes et certains participants avaient fait preuve de cette connaissance de soi très jeune lors de leur parcours scolaire.

Or la connaissance de soi a été démontrée comme un élément contribuant à l'*empowerment* (Wehmeyer et Palmer, 2003). Toujours selon ces auteurs, l'*empowerment* permettrait à un individu d'agir consciemment et délibérément dans son propre intérêt. Avec cette perspective, ce sont surtout le potentiel et les aptitudes de la personne qui sont mis de l'avant ou les limites sont transformées en ressources et aptitudes comme c'est le cas d'un des jeunes adultes. Cela contribue à augmenter la motivation intrinsèque (Ryan et Deci, 2000) et par le fait même à une meilleure insertion socioprofessionnelle puisque le milieu choisi est en adéquation avec les aptitudes de l'individu (Wehmeyer et Palmer, 2003). Les résultats montrent par ailleurs que l'ensemble des personnes de cette recherche avaient une motivation intrinsèque moyenne/forte.

Cette connaissance de soi est d'ailleurs mentionnée plusieurs fois en entrevue par les jeunes adultes comme étant bénéfique selon eux à leur insertion socioprofessionnelle. En effet, ils rapportent que certaines limites par rapport à leurs diagnostics, telles que la concentration, l'organisation ou encore la planification, peuvent constituer des contraintes pour réaliser certaines tâches au travail. Cependant, le fait d'avoir conscience de plusieurs de leurs forces, comme de points à améliorer, les ont amenés à tenter de cibler le plus possible des milieux de travail où ils avaient le sentiment que leurs limites seraient moins ressenties, où ils estimeraient possible d'évoluer et de se sentir bien : « *Maintenant je trouve qu'au travail, les choses qui pouvaient peut-*

être déranger lorsque j'étais à l'école, ben là c'est pas un problème au travail. Tu choisis l'environnement dans laquelle tu vas être bien » (ISPM05). Si ce raisonnement est applicable à l'environnement de travail, il l'est également dans leur analyse de leur rapport avec la direction : « Faut que le boss soit compréhensif et patient avec moi. Comme je te disais, moi ça prend plus de temps pour apprendre des choses. Faut que l'employeur comprenne ça. C'est pour ça que j'avais décidé de quitter mon autre emploi avant ça » (ISPF03).

En plus de cette connaissance de soi, les participants sont toutes et tous en mesure d'identifier des avantages à leur diagnostic malgré les possibles obstacles associés. En effet, des qualités telles que la créativité, le fait de penser de manière hors-norme « *think outside the box* » (ISPM05), l'énergie abondante, la détermination et le fait de « se forcer plus » pour bien faire le travail, être différent, avoir ses propres idées, être plus organisé, avoir des outils et des méthodes pour s'aider et la persévérance sont rapportées.

De par cette connaissance de soi, quelques personnes participantes expriment qu'il est plus facile de verbaliser leurs besoins en emploi, autant à leurs collègues qu'à leurs patrons. Cela facilite les choses, autant pour le jeune adulte que pour le milieu, et la motivation à exercer la profession sera plus importante. De ce fait, l'intégration dans le milieu sera également plus facile selon ces participants. Rappelons que la connaissance de soi est une catégorie qui a émergé lors du processus d'analyse des données. En effet, elle ne fait pas l'objet d'une conceptualisation dans le cadre d'analyse de ce mémoire, mais sa prédominance lors du processus d'analyse des données a motivé sa présentation dans les résultats.

6.2.5 Limites du trouble

La réalité de chaque individu est bien différente d'un jeune adulte à l'autre, non seulement par la nature du trouble neurodéveloppemental, mais aussi par son contexte et son domaine d'emploi. Toutefois, tous ont répondu vivre certaines limites par rapport à leur diagnostic avec lesquelles ils apprenaient à composer. Il est à noter que la sévérité du trouble est à considérer dans cette section. Cependant, toutes les personnes interviewées expliquaient avoir trouvé des méthodes et des stratégies pour mieux fonctionner. Les erreurs d'inattention semblaient être celles-ci qui étaient plus complexes à contourner.

De plus, la gêne a été nommée parmi certains candidats. Non seulement la gêne pouvait être problématique, mais ils pouvaient également vivre des difficultés relationnelles en lien avec leur trouble. Selon eux, il s'agit d'un frein potentiel à leur insertion socioprofessionnelle puisque cela les limite dans leurs interactions et de leurs relations, et ce, pas seulement en milieu de travail. Ce phénomène semblait plus observable chez les participants s'identifiant comme étant de sexe masculin. En effet, alors qu'il n'y avait pas de question associée à cela spécifiquement, ils ont tous mentionné certaines difficultés relationnelles.

Faudrait que je sois moins gêné et que je parle plus aux autres. En fait, pour être capable de passer par-dessus ça, être plus à l'aise avec mes interactions. J'aimerais ça pour plus tard. (ISPM01)

J'avoue que pour le travail que tu vas faire, moi je te dis un truc qui est très dur pour les personnes qui ont des difficultés. C'est pas infaisable, on réussit tout le

temps, mais c'est dur : de se faire des amis, le... Le réseau social. Je suis quelqu'un de gêné, je vais souvent essayer de meubler la conversation s'il y a de trop longs moments de silence. J'ai l'air de parler beaucoup, mais c'est de la gêne en fait. Les apparences peuvent être trompeuses. (ISPM02)

Les troubles neurodéveloppementaux par rapport au travail et par rapport à la vie extérieure comme la vie amoureuse par exemple, ça peut être affecté. Par exemple quelqu'un qui a un TDAH qui a besoin de bouger, il va avoir une job qui bouge moins ça peut avoir un impact sur la relation de couple par exemple parce que tu as besoin de bouger puis de grouiller. Surtout pendant le COVID, c'est difficile surtout quand tu vis avec quelqu'un tout le temps pis que tes 24/7 avec. Mon ex était plus capable. Je lui tombais sur les nerfs. Ça t'affecte veut, veut pas et puis ça, à l'inverse ça finit par avoir un impact sur ta motivation au travail et comment t'agis quand tu arrives là. (ISPM05)

Une autre candidate révèle qu'elle se donne des trucs pour les difficultés qu'elle éprouve parfois dû à son diagnostic et qu'il est important de bien se connaître pour savoir ce qui fonctionne pour chaque personne. Elle souligne que la motivation aide beaucoup à son travail et l'aidait aussi dans ses études, mais que parfois la procrastination, élément caractéristique du TDAH, vient lui poser beaucoup de difficulté. Elle parle de faire des listes et de prioriser selon les besoins afin de ne pas se sentir submergée par la tâche.

Finalement, une participante insiste sur l'importance de vivre son diagnostic comme on l'entend et non comme les autres pensent que cela devrait se passer (p. ex. : médication, choix,

comportements). Elle appuie sur le fait qu'il ne faut pas nécessairement se faire « *traiter* » lorsque le diagnostic est émis; que parfois simplement de savoir ce que l'on a est libérateur, mais que cela ne nécessite pas un traitement, selon la sévérité. Elle précise que cela aide à mettre des mots sur ses difficultés par le fait même, et aide à mieux se connaître. De cela découle une meilleure performance à l'école et au travail.

6.2.6 *Craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble*

La majorité des participants (4 sur 5) confiait ne pas mentionner leur trouble à leur employeur pour diverses raisons, notamment par crainte de ne pas se faire embaucher ou bien de se faire renvoyer à cause de leur trouble. Deux participants rapportent qu'ils se sont déjà fait renvoyer à cause de leur diagnostic malgré le fait que le renvoi pour un tel motif est illégal (CNESST, 2020). Un parmi ceux-ci a poursuivi son ex-employeur à la CNESST et a eu gain de cause.

Presque l'ensemble des personnes participantes ont mentionné avoir vécu à un certain moment des situations de discrimination (directe ou indirecte) par rapport à leur trouble. En effet, quatre des cinq personnes interviewées ont rapporté au moins un incident. Voici quelques exemples témoignant de cette discrimination : refus d'adaptation lors du parcours scolaire, renvoi précoce du travail (après quelques jours) puisque « *ne faisait pas la job* » (ISPM02), renvoi à long terme (après plusieurs mois) dû aux difficultés vécues par le trouble, commentaires négatifs par rapport au fonctionnement dans le milieu de travail, comparaison négative avec des collègues n'ayant pas de trouble « *Je me faisais dire des affaires comme ben voyons donc que tu sais pas encore ça ! Ou bien c'est pas de même qu'on fait ça franchement !* » (ISPM02).

Ces situations de discrimination ont certainement une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes adultes atteintes de TND. En effet, ces situations sont susceptibles d'influencer les options d'emploi ou de milieux de travail de ces jeunes adultes. Ainsi, il ne leur suffit pas d'identifier un emploi qui leur conviendrait en termes de tâches ou de salaires, ils doivent aussi considérer dans leurs réflexions les interactions sociales qu'ils développeront dans le milieu de travail associé à l'emploi.

La peur d'être jugé ou incompris semble bien réelle pour certaines personnes participantes. Il est mentionné en entrevue que les gens ne comprennent pas nécessairement leur réalité et parfois ils seront sous-estimés dans leur capacité à accomplir des tâches ou des fonctions. On peut constater que cette crainte semble beaucoup plus présente dans un contexte de travail que dans les autres sphères de vie. En effet, il semblerait que dans un contexte de performance et/ou de comparaison, cela est plus difficile. La majorité des personnes interviewées sentent que dans la société, elles sont bien intégrées. La problématique est souvent de se faire accepter initialement, d'où parfois l'hésitation à partager le diagnostic.

Un participant était particulièrement plus à l'aise avec son diagnostic et expliquait qu'il le mentionnait d'emblée lorsque le moment était opportun en entrevue ou quelques jours en emploi. Il développe sur le fait que si cela est mentionné de manière assumée et avec confiance, selon lui les gens semblent plus réceptifs.

CINQUIÈME CHAPITRE. DISCUSSION

Ce chapitre présente les résultats des objectifs spécifiques détaillés dans la section précédente et permet ainsi de conclure et de statuer sur l'objectif général de cette recherche à l'aide des chapitres précédents. Il sera alors possible de répondre à la question générale qui est de mettre en lumière les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND. De plus, les pistes pour l'intervention ou la recherche en orientation professionnelle ainsi que les limites de l'étude seront présentées.

1. POINTS COMMUNS AVEC LES ÉTUDES EN CONTEXTE SCOLAIRE

Dans le but d'expliquer et de nuancer les résultats obtenus à cette recherche, une analyse de l'état des connaissances mobilisé dans la problématique sera présentée. En effet, cela permettra de statuer sur la question de recherche et d'offrir une meilleure compréhension des résultats obtenus.

Premièrement, afin d'établir cette question de recherche, portant sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND, il a d'abord été question de faire l'état des connaissances sur la motivation en contexte scolaire.

En milieu scolaire, l'influence de la motivation semble bien documentée sur ses effets positifs qu'elle apporte aux élèves pour leur persévérance dans leur projet éducatif. La recherche de Lacroix et Potvin (2016) démontre que la motivation scolaire est essentielle à la réussite éducative des élèves. Les intervenantes et intervenants scolaires peuvent contribuer à celle-ci avec des interventions sur les sources de la motivation et soutenir le développement du sentiment d'efficacité interpersonnelle (Lacroix et Potvin, 2016).

De plus, l'étude longitudinale de Sheldon et Kasser (1998) auprès de 90 élèves du secondaire a démontré également que le bien-être était amélioré par la réalisation de buts intrinsèques, alors que l'atteinte de buts extrinsèques n'avait pas d'impact sur le bien-être. Ensemble, ces résultats suggèrent que le type de motivation a non seulement des impacts sur l'atteinte d'objectifs, mais aussi sur le bien-être de l'individu en général. Des résultats similaires ont été observés auprès des personnes participantes à ce mémoire. En effet, celles qui démontraient avoir des buts intrinsèques au travail rapportaient un sentiment de bien-être et de satisfaction en emploi.

Une étude réalisée en Israël par Lichtinger et Kaplan (2015) sur la motivation et l'autorégulation d'élèves, âgés de 7 à 12 ans, avec des troubles d'apprentissage en contexte scolaire, démontre l'importance d'avoir la reconnaissance d'un sens global et contextuel de l'engagement scolaire pour l'élève afin qu'il soit motivé à la tâche. De plus, les élèves se sentant efficaces, motivés et mobilisés sont ceux qui avaient une motivation intrinsèque avec un but de maîtriser les tâches demandées et de démontrer de la compétence (Lichtinger et Kaplan, 2015). Cette étude se rapproche de la population visée puisque les TND incluent les troubles d'apprentissage. Des résultats similaires ont été observés dans ce mémoire puisque les jeunes adultes de l'étude avaient toutes et tous besoin de sens par rapport aux tâches réalisées en emploi.

L'impact de la motivation intrinsèque a également été démontré auprès de jeunes en difficulté d'apprentissage au Royaume-Uni, sur le plan de l'engagement dans un milieu scolaire (Wood, 2016). Ce type de motivation était celle qui mobilisait le plus le jeune dans son cheminement scolaire et dans ses apprentissages (Wood, 2016). Cette recherche a démontré trois postulats par rapport à l'impact de la motivation sur l'engagement du jeune en difficulté. Le

premier est que la motivation de l'individu à être autonome dépend de besoins satisfaits sur le plan relationnel et sur le plan de la compétence perçue. Le deuxième est que la compétence perçue dépend de la qualité de la relation enseignant-élève. Le troisième est qu'il existe un lien cumulatif, c'est-à-dire un effet multiplicateur, entre la compétence perçue des élèves et la qualité de la relation enseignant-élève, en termes d'impact de qualité et de persistance de la motivation autonome (Wood, 2016). Ainsi, certains besoins doivent être comblés pour que se développe une motivation intrinsèque, et cette motivation mobilise le jeune dans son parcours scolaire.

Un parallèle intéressant peut être fait par rapport aux résultats obtenus dans ce mémoire. En effet, ces trois postulats semblent être transférables dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND. Selon les résultats, la motivation de cette population dépend aussi des besoins répondus sur le plan relationnel et sur le plan de la compétence, malgré que cette dernière dimension n'ait été qu'effleurée dans ce mémoire. La qualité de la relation avec les collègues de travail et le patronat influençait également la motivation. Finalement, ces deux points semblaient également avoir un impact sur la qualité et la persistance de la motivation ainsi que la mobilisation du jeune adulte dans son travail.

Finalement, nous constatons que la motivation intrinsèque pour les élèves en milieu scolaire semble avoir un effet bénéfique sur leur engagement, leur mobilisation et leur sentiment d'efficacité personnelle. Elle a ainsi une influence importante sur le bon fonctionnement et la persévérance dans le milieu, c'est sur cette prémisse que la recherche s'est basée. Cette supposition a en effet été confirmée auprès de jeunes adultes atteints de TND en contexte d'insertion socioprofessionnelle. En

plus de l'état des connaissances réalisé dans un contexte scolaire, le même procédé a été effectué en contexte d'insertion socioprofessionnelle auprès de populations similaires.

2. POINTS COMMUNS AVEC LES ÉTUDES EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AUPRÈS DE POPULATIONS SIMILAIRES

L'étude de Hamel et Dionne (2007) réalisée auprès de jeunes atteints de déficience intellectuelle (DI) en processus d'insertion socioprofessionnelle indiquait que l'engagement actif et la motivation du jeune adulte dans son processus d'insertion socioprofessionnelle étaient parmi les facteurs les plus importants pour la réussite dans la démarche de transition (Hamel et Dionne, 2007). Toujours auprès d'une population atteinte de DI, il est démontré que le sentiment d'efficacité élevé est un agent facilitant l'insertion socioprofessionnelle (Welters, Mitchell et Muysken, 2014).

Bien que la DI soit un trouble plus spécifique que les TND puisqu'elle est incluse dans cette appellation générale, selon les résultats du mémoire, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND semble aussi être influencée par l'engagement actif, la motivation et le sentiment d'efficacité élevé.

Une autre recherche sur une population plus spécifique que les TND, mais incluse dans cette grande catégorie, est celle de Wehmeyer et Palmer (2003). L'autodétermination a été employée dans cette étude auprès de jeunes adultes atteints de troubles cognitifs afin d'observer leur insertion socioprofessionnelle trois ans après leur diplomation du secondaire. Sur le plan des résultats, les élèves de cette étude étaient séparés en deux groupes, l'un avec des personnes ayant

une autodétermination faible et l'autre avec un niveau d'autodétermination élevé. Les élèves de l'échantillon étant à l'emploi, ayant une plus grande autodétermination, ont obtenu des résultats statistiquement significatifs démontrant qu'ils avaient de meilleures conditions de travail avec plus d'avantages sociaux, y compris des vacances, des congés de maladie et une assurance maladie, un résultat non partagé par leurs pairs dans le groupe de faible autodétermination (Wehmeyer et Palmer, 2003). Globalement, il n'y avait pas un seul aspect évalué pour lequel le groupe avec une faible autodétermination a obtenu plus de résultats concluants que le groupe à forte autodétermination.

La théorie de l'autodétermination implique que les personnes réussissant à satisfaire leur besoin d'autonomie (besoin fondamental) seraient celles qui seraient motivées, soit de manière intrinsèque soit par régulation identifiée, premier palier de la motivation extrinsèque. Ce besoin d'autonomie était bien présent chez une majeure partie de l'échantillon. Cette autonomie était alimentée entre autres par le fait d'avoir un emploi, de démontrer ses compétences ainsi que les avantages associés au travail notamment l'indépendance financière.

Or, bien que les TND soient plus inclusifs que les troubles cognitifs, on remarque que l'ensemble des personnes interviewées avaient une présence de motivation intrinsèque au travail. On peut donc constater que cela était également bénéfique autant pour la population de cette recherche que celle de Wehmeyer et Palmer (2003).

Une étude américaine réalisée auprès d'une population atteinte de troubles psychologiques incluant les TND rapportait les bénéfices de participer à un programme de placement individuel ou à des programmes de soutien pour augmenter l'engagement et la motivation pour ainsi favoriser

l'insertion sur le marché du travail (Larson et al., 2011). L'appellation « troubles psychologiques » est cette fois-ci plus générique que les TND, à l'inverse des recherches précédentes qui étaient plus spécifiques. Malgré cette différence, les résultats de ce mémoire rapportent également que la motivation joue un rôle important sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle et qu'elle semble avoir des impacts positifs sur les habiletés de ces personnes à s'insérer et à se maintenir en milieu de travail.

Selon l'étude de Roques (2008), dans un contexte de chômage ou encore de maintien à la persévérance des activités de recherche d'emploi, en employant une stratégie d'*empowerment*, les chances d'insertion de la personne cliente sont plus grandes puisqu'en misant sur la motivation et l'autodétermination, l'engagement de l'individu envers sa démarche d'insertion socioprofessionnelle est souvent bonifié (Roques, 2008). La recherche de Welters et al. (2014) illustre aussi que la recherche d'emploi résultant d'une motivation autonome et contrôlée augmenterait les chances de trouver un emploi et, de plus, cet emploi serait considéré comme plus satisfaisant. Ces études étaient réalisées auprès d'une population sans diagnostic. Même si ces deux recherches étaient réalisées auprès d'une population sans trouble, les résultats de ce mémoire indiquent que ces éléments sont aussi bénéfiques à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND.

Encore une fois, la motivation semble avoir une influence importante sur l'insertion socioprofessionnelle chez des populations similaires. Cette recherche a donc tenté d'explorer les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle, mais cette fois-ci pour les jeunes adultes atteints de TND. Les résultats indiquent qu'effectivement tout comme pour le contexte scolaire ou celui de l'insertion socioprofessionnelle auprès de populations différentes, la

motivation a une influence importante auprès de cette population particulièrement lorsque cette motivation est basée sur le plaisir et le sens par rapport à l'emploi.

Dans le codage thématique, des sous-catégories ont émergé de ces deux thèmes. En effet, on remarque que le plaisir est subdivisé en sous-thèmes soit les tâches, les intérêts, l'équipe de travail, la collaboration et les activités non professionnelles réalisées dans le cadre du travail. Quant au sens, il comporte la collaboration, la reconnaissance, la réputation, l'acceptation, la persévérance, la vocation et finalement le sentiment d'utilité. Ces thèmes récurrents à travers les cas étudiés ont témoigné des différentes façons dont les jeunes adultes pouvaient éprouver du plaisir et du sens par rapport à leur travail et comment chaque thème pouvait mobiliser l'individu dans son emploi et contribuer à son insertion socioprofessionnelle.

De plus, même si la dimension psychoprofessionnelle du modèle d'Allard et Ouellette n'a pas été mobilisée dans l'analyse des données et la présentation des résultats, certaines données ont permis de dégager des éléments de résultats relatifs à cette dimension (ex. : confiance, compétence, persévérance). En ce sens, la méthodologie utilisée a permis de documenter partiellement cette dimension du modèle de l'insertion socioprofessionnelle mobilisé dans ce mémoire.

Malgré l'apport important de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle, d'autres facteurs ont émergé de cette recherche ayant apparemment aussi une influence sur celle-ci. Il s'agit du réseau social, de l'influence de l'environnement, de l'attitude en emploi, de la connaissance de soi, des limites du trouble et des craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble. Ces facteurs viennent nuancer les résultats obtenus par rapport aux liens entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND.

3. POINTS COMMUNS AVEC LES ÉTUDES SUR D'AUTRES FACTEURS D'INFLUENCE SUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Bien que ce ne soit pas tous les facteurs survenus de manière imprévue dans cette étude qui ont des recherches ayant présagé leur apparition dans la problématique, quelques-uns ayant été préalablement nommés lors de l'état des connaissances seront présentés.

3.1 Réseau social

L'ensemble des personnes participantes ont rapporté avoir des relations significatives avec leur famille. Celle-ci était présente et soutenance, que ce soit par le soutien moral, financier ou encore sur le plan du réseau de contacts. Le réseau des amies et amis était aussi bien présent pour une majorité des personnes de l'étude. Parmi ce réseau, il y avait également des relations plus significatives et plus profondes. Un réseau présent et soutenant favorise l'insertion professionnelle selon certaines études recensées dans la problématique (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009).

En effet, une étude conduite aux États-Unis auprès de jeunes adultes en processus d'insertion sans TND démontre l'influence positive d'un réseau social riche et diversifié sur l'insertion socioprofessionnelle (Kmec et Trimble, 2009). Cela se manifeste sur le plan de la transition vers le marché du travail et dans l'intégration en emploi. Cette étude indique qu'en plus de faciliter l'insertion en emploi, le réseau social pourrait même avoir des incidences positives sur le salaire, soit avoir une rémunération plus élevée, lorsqu'un individu est embauché en ayant dans son réseau un contact influent avec une autorité d'embauche (Kmec et Trimble, 2009). Dans le cas de ce mémoire, nous avons observé que le réseau social facilitait effectivement l'insertion

socioprofessionnelle. Dans l'ensemble des cas, un membre du réseau immédiat du jeune adulte avait contribué à l'obtention d'un emploi à un moment où à un autre, que ce soit par l'aide à la recherche, le référencement ou encore sur le plan de l'information sur le marché de l'emploi.

Une étude québécoise de Molgat et Vultur (2009) abonde dans le même sens. Celle-ci analyse le rôle de la famille dans le processus d'insertion professionnelle de jeunes Québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Plus précisément, elle parle de l'influence positive de la famille comme premier point de mobilisation dans le réseau de sociabilité et de la construction d'un réseau social riche. Cela contribue à la construction du processus d'insertion professionnelle des jeunes et de l'accès à l'emploi (Molgat et Vultur, 2009).

3.2 Influence de l'environnement

L'influence de l'environnement était présagée par le modèle d'Allard et Ouellette (1995). En effet, ce modèle accorde beaucoup d'importance à celle-ci puisque, bien que l'individu présente des caractéristiques personnelles favorisant une bonne insertion socioprofessionnelle, le milieu dans lequel il évolue aura une grande incidence.

Dans la recherche, cela a été confirmé sur plusieurs aspects. Premièrement, il a été constaté que le contexte sociologique est somme toute favorable à l'insertion outre la crise actuelle de pandémie de COVID-19. Aussi, avant ce contexte particulier, des mesures favorisant l'insertion et l'intégration des populations à besoins particuliers étaient bien en place (Gouvernement du Québec, 2011).

Deuxièmement, la dimension sociopsychologique était également pertinente sur son influence sur la personne participante; elle offrait un contexte d'un cas à l'autre. Elle expliquait une partie des facteurs influençant l'insertion socioprofessionnelle. L'environnement de travail était un élément fort présent comme élément contribuant. En effet, les jeunes adultes accordaient beaucoup d'importance au choix d'un environnement de travail qui valoriserait leurs forces plutôt que leurs limites parfois vécues à cause de leur trouble.

3.3 Attitude en emploi

L'attitude en emploi n'est pas un élément qui a été préalablement nommé dans la recension des écrits. Toutefois, elle a été abordée par toutes les personnes participantes à cette recherche d'une manière ou d'une autre en entrevue. En effet, comme mentionné dans la section portant sur les résultats, certaines personnes interviewées confiaient qu'une attitude motivée est encore plus importante que d'être réellement motivé au travail. Selon elles, c'est par l'attitude positive et motivée qu'il est possible de faire leur place au travail et qu'elles démontrent à leurs patrons leur désir de contribuer à l'entreprise.

Plusieurs hypothèses peuvent être dégagées de cette constatation. L'une d'entre elles est que l'on peut s'interroger si pour certaines personnes la motivation et l'attitude démontrant une grande motivation au travail peuvent être des moyens de compensation pour montrer sa valeur à la personne employeuse ou à l'équipe. De plus, cela peut être considéré également comme une manière de démontrer sa volonté malgré le trouble et ses possibles conséquences. En effet, les mesures adaptatives sont souvent inexistantes dans les milieux de travail, ce qui peut conduire

notamment à considérer que les conséquences du trouble sont potentiellement plus ressenties qu'en milieu scolaire. Cette attitude en emploi pourrait donc venir atténuer ces possibles limites.

3.4 Connaissance de soi

Lors des entrevues, les personnes participantes ont toutes démontré une bonne connaissance de soi par les réponses obtenues ainsi que les réflexions réalisées sur des sujets précis. La recherche de Wehmeyer et Palmer (2003) confirme l'apport de la connaissance de soi sur l'*empowerment* qui permettrait à un individu d'agir consciemment et délibérément dans son propre intérêt. Cela favorise son insertion socioprofessionnelle puisque le milieu choisi est en adéquation avec les aptitudes de l'individu (Wehmeyer et Palmer, 2003). Selon les résultats obtenus dans ce mémoire, il semblerait que cette connaissance de soi facilite la verbalisation de leurs besoins en emploi, autant à leurs collègues qu'à leurs patrons. Ainsi cet aspect est confirmé par d'autres études réalisées auprès d'une population différente.

3.5 Limites du trouble

Selon l'étude de Richard-Mornas et Thomas-Antérion (2015), le parcours socioprofessionnel peut être parsemé d'embûches pour les personnes atteintes de TND. Celles-ci peuvent vivre des échecs et beaucoup de changements sur le plan de l'emploi, comme la stagnation professionnelle ou encore des renvois dus aux attentes non rencontrées (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Les difficultés varieront encore une fois en fonction du trouble. Par exemple, les adultes atteints de TDAH peuvent éprouver des difficultés à propos de leurs troubles cognitifs attentionnels et être facilement distraits, que ce soit à court terme ou encore pour des

projets à plus long terme (Richard-Mornas et Thomas-Antérion, 2015). Ils peuvent vivre également de la désorganisation associée, que ce soit de la procrastination, de la difficulté à terminer des tâches ou encore de l'éparpillement, ce qui peut être problématique dans un contexte d'insertion socioprofessionnelle.

Bien que la réalité de chaque individu soit différente d'un jeune adulte à l'autre, par la nature du trouble neurodéveloppemental, mais aussi par le contexte et le domaine d'emploi, toutes ces limites ont été nommées au moins une fois par une personne participante durant les entrevues de cette recherche. Toutefois, les jeunes adultes essayaient de trouver des méthodes et des stratégies pour atténuer cette limite et ainsi mieux performer dans le milieu de travail.

3.6 Craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble

Presque l'ensemble des personnes participantes ont mentionné avoir vécu à un certain moment des situations de discrimination (directe ou indirecte) par rapport à leur trouble. En effet, quatre des cinq personnes interviewées ont rapporté au moins un incident. Ces situations de discrimination ont certainement une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes adultes atteints de TND. En effet, ces situations sont susceptibles d'influencer les options d'emploi ou de milieux de travail de ces jeunes adultes. Ainsi, il ne leur suffit pas d'identifier un emploi qui leur conviendrait en termes de tâches ou de salaires, ils doivent aussi considérer dans leurs réflexions les interactions sociales qu'ils développeront dans le milieu de travail associé à l'emploi. La peur d'être jugé ou incompris semble aussi bien réelle pour certaines personnes participantes.

Une étude recensée dans l'état des connaissances abordait le thème de l'exclusion par rapport aux personnes avec des troubles d'apprentissage en contexte scolaire, confirmant ce que les jeunes adultes de cette recherche pouvaient parfois vivre à l'égard de leur TND. En effet, selon l'étude de Lorger, Schmidt et Vuknan (2015), un enjeu important dans le parcours scolaire des élèves avec des troubles d'apprentissage est l'acceptation sociale. L'étude rapporte que, non seulement les élèves participant à la recherche étaient moins bien intégrés dans la classe, mais ils pouvaient également vivre du rejet de leurs pairs. Ces élèves se percevaient moins sociables que leurs camarades de classe.

Tous ces aspects nommés influencent aussi l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de TND. C'est pourquoi les résultats de cette recherche démontrent certainement le rôle important de la motivation, mais apportent une nuance en soulignant que d'autres facteurs doivent être pris en compte dans ce processus complexe qu'est l'insertion socioprofessionnelle.

Bien que la motivation soit importante, l'apport des éléments sociologiques est primordial dans l'insertion socioprofessionnelle tel que présentés dans le modèle d'Allard et Ouellette choisi pour ce mémoire. En effet, tel que mentionné dans le cadre conceptuel, le modèle de motivation de Ryan et Deci considère l'individu responsable de son parcours d'insertion socioprofessionnelle. Il faut toutefois nuancer cette perspective idée de la responsabilisation individuelle souvent rattachée à la motivation dans le discours public dans la mesure où il s'agit problématique socialement construite.

Le contexte actuel de pandémie est d'autant plus approprié pour démontrer le caractère socialement construit de la motivation. Indéniablement, le Covid-19 affecte significativement le

marché du travail et l'économie notamment. De ce fait, les opportunités d'emploi sont plus rares dans certains secteurs d'activité. Ainsi, même si certaines caractéristiques individuelles telle que la capacité de mobilisation d'une personne travailleuse ou encore sa motivation peuvent contribuer à son insertion et son maintien en emploi, le contexte sociologique influence grandement les possibilités d'emploi. Pour ces raisons, il importe de nuancer et de contextualiser l'apport de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle en ne perdant pas de vue son caractère socialement construit en nous rappelant les dangers de l'essentialisation en attribuant la responsabilité de certaines caractéristiques ou comportements uniquement aux personnes.

4. PISTES D'INTERVENTION EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Cette recherche a permis d'obtenir des résultats sur la motivation et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND au Québec. Il semblait pertinent de s'intéresser au sujet étant donné la prévalence aussi importante auprès de la population, soit un enfant sur six dans les pays industrialisés (OMS, 2011). De plus, un des objectifs de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) est de favoriser l'accessibilité de services d'orientation auprès des populations vulnérables (OCCOQ, 2020).

En effet, en connaître davantage sur l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de cette population considérée comme vulnérable à certains égards, ne peut qu'être bénéfique pour les conseillers et les conseillères en orientation et leur clientèle puisque cela permet de mieux intervenir auprès de celle-ci. Certaines pistes seront élaborées à cette fin.

Tout d'abord, selon le diagnostic du jeune adulte, les personnes conseillères pourraient accompagner leurs clients à effectuer un tour d'horizon des impacts de celui-ci sur leur motivation et comment les potentielles limites du trouble pourraient affecter leur insertion socioprofessionnelle. Par la suite, ensemble, ils pourraient trouver des stratégies et/ou des forces chez la personne pour atténuer ces potentielles limites. Il serait aussi pertinent de voir ce qui mobilise la personne et quel type de motivation est présent dans son cas pour ainsi déterminer ce qui serait nécessaire à son bien-être en emploi et ainsi faire un choix éclairé, tant pour le domaine que le milieu choisi.

De plus, l'étude s'est concentrée auprès de la clientèle qui intègre actuellement le marché du travail; les milléniaux (génération Y : 1982-2004) âgés de 16 à 38 ans. Ils sont donc potentiellement plus susceptibles d'avoir recours aux services de conseillères et conseillers d'orientation (CO) étant donné cette période de transition. Il est à noter que cette recherche comportait des individus âgés de 18 à 27 ans plus précisément. Ces résultats sont donc bénéfiques puisqu'ils pourront être considérés par les CO œuvrant dans le milieu scolaire afin de mieux préparer la transition de l'école vers la vie active. Ils seront aussi favorables pour le personnel œuvrant dans des organismes en employabilité spécialisés auprès des jeunes adultes tels que les CJE desservant les personnes âgées de 16 à 35 ans.

La motivation par le sens et le plaisir a également une plus grande importance auprès des milléniaux que les autres générations, et ce, peu importent les variables individuelles telles que le sexe et l'éducation (Mahmoud, 2020). Or, la motivation est l'un des enjeux sur lesquels les personnes professionnelles de l'orientation sont formées à intervenir. Sachant que ce type de

motivation a un impact considérable sur la réussite de l'insertion de cette population, la personne intervenante pourra se concentrer avec sa clientèle sur cet aspect et trouver quels éléments sont porteurs de sens et procure du plaisir chez celle-ci, pour ainsi favoriser leur insertion socioprofessionnelle.

Les CO œuvrant auprès d'une clientèle atteinte d'un TND devraient également porter attention aux potentielles situations de discrimination que peuvent vivre les personnes diagnostiquées. Les membres de l'OCCOQ devraient discuter avec elles afin de les prévenir et de connaître les recours si elles en vivent (droits de travailleuses et travailleurs, recours en cas de discrimination, CNESST, etc.). Plus particulièrement, les CO travaillant en multidisciplinarité avec d'autres professionnels ou encore dans un milieu scolaire avec le personnel enseignant et la direction pourraient également sensibiliser ceux-ci aux possibles situations de discrimination par rapport aux TND et l'importance de soutenir ces personnes pour atténuer ces situations.

Un autre élément fort pertinent est que la connaissance de soi semble aussi particulièrement importante pour ces individus afin de choisir un milieu de travail en adéquation avec leurs besoins et aspirations professionnelles. La connaissance de soi est un autre élément sur lequel les personnes professionnelles de l'orientation sont formées à intervenir. Et donc, aider la personne cliente à mieux se connaître pourrait favoriser la réussite de son insertion socioprofessionnelle.

La stratégie de l'*empowerment* afin de redonner les forces au client est une autre piste d'intervention pertinente pour les membres de l'OCCOQ. En effet, on remarque les effets positifs de cette stratégie sur la motivation avec les recherches indiquées à ce sujet dans le chapitre de la

problématique (Berger, 2003; Roques, 2008; Wehmeyer & Palmer, 2003). Et à la suite des résultats de cette recherche, on constate par le fait même que cela favorise l'insertion socioprofessionnelle.

Toutefois, l'étude a démontré l'importance de considérer l'ensemble des sphères de vie du jeune adulte puisque celles-ci s'inter-influencent donc ont aussi une incidence sur celle du travail. Il serait donc important de tenir compte de cet élément lors de l'accompagnement en orientation pour une insertion socioprofessionnelle. Cela permettrait d'offrir une vue d'ensemble de la situation de la personne et ainsi mieux la guider pour atteindre son objectif. Le réseau social semble d'autant plus important. Ainsi, en rencontre d'orientation, les CO pourraient évaluer le soutien de celui-ci autant sur le plan qualitatif que quantitatif pour s'assurer que leur cliente ou client obtienne le soutien nécessaire à leur insertion socioprofessionnelle.

5. LIMITES DE L'ÉTUDE

Bien que cette recherche ait permis d'obtenir des connaissances en lien avec la motivation et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND, elle contient des limites devant être mentionnées afin de contextualiser les résultats.

D'abord, l'échantillon est relativement petit puisqu'il comporte seulement cinq participants. Bien que cette recherche ait été réalisée à l'aide d'études de cas pour approfondir sur la réalité du rôle de la motivation dans l'insertion professionnelle des personnes participantes (Fortin et Gagnon, 2016), un échantillon aussi petit limite les généralisations possibles à la suite de l'analyse des résultats. En contrepartie, étant donné que chaque cas est étudié de manière assez détaillée en abordant différents éléments (travail, formation, parcours, famille, etc.), la recherche

permet une certaine transférabilité des résultats. En effet, à la lumière de ceux-ci, il est possible de transférer les connaissances à une population ayant des enjeux et/ou caractéristiques similaires.

Un autre point important à considérer est que la majeure partie des personnes recrutées étaient de la grande région de Montréal. En effet, seulement une candidate habitait une région plus éloignée. De ce fait, il est difficile de voir si la différence entre les milieux de vie influence la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de TND. Il serait donc pertinent de varier la provenance des personnes participantes puisque cette recherche ne couvrait que trois régions sur les dix-sept régions administratives du Québec.

Les jeunes adultes de cette recherche avaient intégré leur milieu de travail actuel entre deux et huit mois au moment de l'entrevue. Le temps écoulé en emploi pourrait avoir un impact sur l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle. Ainsi, recruter de jeunes adultes employés dans un même environnement depuis plusieurs années pourrait amener des résultats différents.

Par ailleurs, en considérant que la majorité de l'échantillon dispose d'un réseau social fort, présent et soutenant, on peut supposer que cet aspect peut biaiser la lecture des résultats, car cela n'est vraisemblablement pas représentatif de l'ensemble des jeunes adultes atteints de TND. Or, l'importance du réseau social a été démontrée comme ayant une forte influence sur l'insertion socioprofessionnelle (Kmec et Trimble, 2009; Molgat et Vultur, 2009). Ainsi, interviewer des personnes avec un réseau social différent en termes de qualité et de quantité pourrait également être intéressant à considérer.

Une autre limite de cette recherche est le centre d'intérêt principal de l'insertion socioprofessionnelle du jeune adulte. En effet, les autres sphères de vie étaient abordées, mais de manière plus succincte, donc l'apport de celles-ci sur l'insertion socioprofessionnelle ne pouvait être observé adéquatement. Toutefois, au regard des résultats, il semblerait qu'elles aient effectivement une influence. Elles auraient eu avantage à être documentées plus formellement.

Sur le plan conceptuel, le fait que les TND ont récemment été regroupés dans le DSM V (APA, 2013) consiste en soi en une limite sur le plan de la recherche. En effet, rares étaient les recherches qui portaient exclusivement sur les TND. Souvent, il était question de groupes plus inclusifs tels que les troubles neurologiques ou les troubles de santé mentale (Baumann et al., 2013; Larson et al., 2011). Pour d'autres, les études portaient sur des troubles plus restreints tels que la déficience intellectuelle, les troubles d'apprentissage ou encore le trouble du spectre de l'autisme (Beckman et al., 2016; Hamel et Dionne, 2007; Lichtinger et Kaplan, 2015; Welters et al., 2014).

Finalement, une importante limite à cette recherche est le contexte de pandémie dû au COVID-19. En effet, une partie des personnes participantes avaient récemment perdu leur emploi puisqu'elles n'œuvraient pas dans un domaine jugé comme essentiel. Cela a aussi eu une grande incidence sur les taux d'emploi au Québec, donc a nécessairement affecté le facteur économique de la dimension sociologique. Il serait pertinent de faire une étude de ce genre lorsque la situation sera normalisée afin de voir si l'influence de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle est toujours aussi importante.

CONCLUSION

Ce mémoire permet un bref exposé sur la situation actuelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux. Il démontre également le manque de littérature scientifique sur cette population dans un contexte d'insertion socioprofessionnelle. La pertinence provient du fait que ces jeunes adultes vivent de réelles contraintes dues aux symptômes engendrés par leur TND et qu'il existe actuellement un vide dans le passage du milieu scolaire à celui de l'emploi à temps plein. Bien entendu, ce mémoire n'a pas pour ambition de combler entièrement ni définitivement ce vide, mais se veut plutôt une piste d'éclairage pour mieux comprendre les liens entre la motivation et le processus d'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux. Il propose ainsi une perspective exploratoire afin de mieux comprendre cette relation. Pour atteindre cet objectif principal, les objectifs spécifiques suivants ont été répondus :

1. Identifier et décrire le type de motivation (motivation intrinsèque, extrinsèque, amotivation) présent chez de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux;
2. Identifier et décrire le processus d'insertion socioprofessionnelle chez de jeunes adultes atteints de TND par rapport à deux des trois grandes dimensions (sociologique et sociopsychologique) ;
3. Identifier et explorer les relations bidirectionnelles entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux en contexte d'insertion socioprofessionnelle.

Les résultats des deux premiers objectifs ont permis de répondre au troisième objectif et d'explorer les relations entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle. Cet ultime objectif spécifique a permis de statuer sur l'objectif général afin d'observer les liens entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

L'étude de cas a permis d'explorer cet enjeu avec la perspective de l'individu sur son propre parcours. La recherche était de nature mixte, mais à dominance qualitative. L'utilisation de ces deux méthodes a permis d'offrir un portrait plus nuancé et compréhensif de la situation de chaque jeune adulte et ainsi répondre à la question de recherche plus adéquatement. Il a été trouvé que la motivation joue un rôle important sur l'insertion socioprofessionnelle particulièrement lorsque celle-ci est associée au plaisir et au sens, soit la signification par rapport à l'emploi. Toutefois, d'autres facteurs sont importants à prendre en considération pour les jeunes adultes atteints de TND, notamment le réseau social, l'influence de l'environnement, l'attitude en emploi, la connaissance de soi, les limites du trouble et les craintes vécues par le jeune adulte en lien avec son trouble. Il semblerait que ces facteurs ont également une influence sur l'insertion socioprofessionnelle pour cette population.

Somme toute, cette recherche a permis d'aborder un sujet relativement nouveau sur le plan de l'appellation limitant ainsi les écrits scientifiques disponibles sur le sujet. Tel que précédemment mentionné, le terme plus inclusif de troubles neurodéveloppementaux est seulement apparu dans le DSM V (APA, 2013). Cette recherche a cependant ouvert la discussion sur un sujet si important et pourtant souvent mal préparé lors de la transition du milieu scolaire vers le marché du travail.

Dans le cadre d'une future recherche, il serait pertinent d'obtenir un échantillon plus nombreux, provenant de plusieurs régions administratives différentes. Il serait également pertinent de questionner des personnes ayant un temps varié à l'emploi dans le milieu de travail. Cette future recherche gagnerait aussi à considérer des personnes qui auraient des réseaux sociaux de différentes quantités et qualités puisque le réseau social est un élément facilitant l'insertion socioprofessionnelle. Or, toutes les personnes participantes de cette recherche rapportaient avoir un réseau soutenant et présent. De plus, les autres sphères de vie seraient importantes à aborder de manière plus approfondie afin de voir leur possible influence sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Allard, R. et Ouellette, J.-G. (1995). Vers un modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle. *Carriérologie*, 8(3-4) 497-517. Repéré à <https://studylibfr.com/doc/3066059/vers-un-mod%C3%A8le-macroscopique-des-facteurs>
- Altus Recherche marketing. (2018). *Guide immobilier commercial et industriel*. Repéré à <https://lavaleconomique.com/assets/docs/documents/59/ville-de-laval-guide-immobilier-commercial-2018-fr-716.pdf>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5^e éd.). Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Baumann, P., Newman, C. J. et Diserens, K. (2013). Challenge of transition in the socio-professional insertion of youngsters with neurodisabilities. *Developmental Neurorehabilitation*, 16(4), 271-276.
- Beckman, L., Janson, S. et von Kobyletzki, L. (2016). Associations between neurodevelopmental disorders and factors related to school, health, and social interaction in schoolchildren: Results from a Swedish population-based survey. *Disability and Health Journal*, 9(4), 663-672.
- Bélisle, R., Yergeau, E., Bourdon, S., Dion, M. et Thériault, V. (2011). Défis de la programmation ouverte dans l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficulté. *Sociétés et jeunesses en difficulté*, 11. Repéré le 12 octobre 2016 à <http://sejed.revues.org/7093>

- Berger, P. (2003). *La transition de l'école à la vie active : rapport du comité de travail sur l'implantation d'une pratique de la planification de la transition au Québec*. Drummondville, Canada : Office des personnes handicapées du Québec. Repéré à https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Etudes_analyses_et_rapports/1127_Transition_ecole_vie_active_Rapport_demarche_concertation_Acc.pdf
- Bergeron, L., Rousseau, N. et Leclerc, M. (2011). La pédagogie universelle : au cœur de la planification de l'inclusion scolaire. *Éducation et francophonie*, 39(2), 87-104. doi: 10.7202/1007729ar
- Boucher, I. et Fontaine, N. (2011). *L'aménagement et l'écomobilité, Guide de bonnes pratiques sur la planification territoriale et le développement durable*. Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire. Repéré à https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/grands_dossiers/developpement_durable/amenagement_ecomobilite_partie_1.pdf
- Cellard, C., East-Richard, C. et Guay, K. (2017). *Les fonctions cognitives sont les capacités de notre cerveau qui nous permettent notamment de communiquer, de percevoir notre environnement, de nous concentrer, de nous souvenir d'un événement ou d'accumuler des connaissances*. Association québécoise des neuropsychologues. Repéré le 30 janvier 2017 à <https://aqnp.ca/la-neuropsychologie/les-fonctions-cognitives/>
- Centre d'évaluation neuropsychologique et d'aide à l'apprentissage. (2016). *Retards et troubles neurodéveloppementaux*. Repéré le 12 octobre 2016 à <http://cenaa.ca/expertises/retards-et-troubles-neurodeveloppementaux/>

Chen, E. S., Gigeck, C. O., Rosenfeld, J. A., Diallo, A. B., Maussion, G., Chen, G. G., ... Ernst, C. (2014). Molecular convergence of neurodevelopmental disorders. *The American Journal of Human Genetics*, 95(5), 490-508.

Comité consultatif Jeunes. (2015). *Transitions entre l'école et le marché du travail*. Repéré le 30 janvier 2017 à <http://ccjeunes.org/publications/avis-sur-les-transitions-entre-lecole-et-le-marche-du-travail/>

Comité de transition de la Table des personnes handicapées de la Rive-Sud. (2015). *Bilan du projet pilote TÉVA 2012 – 2014*. Repéré le 12 février 2017 à <http://gaphrsm.ca/documents/Nouvelles/Rapport-du-projet-pilote-T%C3%89VA-avril-2015.pdf>

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire. (2018). *Les Repères en économie sociale et en action communautaire*. Repéré à <https://www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications/les-reperes-en-economie-sociale-et-en-action-communautaire-edition-2018>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2020). *Congédiement sans cause juste et suffisante*. Repéré à <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de-congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/index.html>

Corbin, J. et Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3^e éd.). Thousand Oaks, CA : SAGE Publications.

Crocco, M. (2010). L'insertion par l'activité économique : entre dispositifs, normes et valeurs. Dans G. Brun, M. Crocco, S. Mahlaoui et S. Mailliot (dir.), *Insertion, formation emploi :*

- analyse critique des outils conceptuels des professionnels* (p. 17-23). Marseille, France : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle: A reissue*. New York, NY: Norton.
- Feinstein, A. (1970). The pre-therapeutic classification of co-morbidity in chronic disease. *Journal of Chronic Diseases*, 23(7), 455-468.
- Fletcher, J. M., Denton, C. et Francis, D. J. (2005). Validity of alternative approaches for the identification of learning disabilities: Operationalizing unexpected underachievement. *Journal of Learning Disabilities*, 38(6), 545-552.
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Montréal, Canada : Chenelière éducation.
- Fournier, C., Godbout, M. et Cazale, L. (1998). *Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011 : méthodologie et description de la population visée* (vol. 1). Québec, Canada : Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/services/incapacites/limitations-maladies-chroniques-metho.pdf>
- Fournier, G. (2002). L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. *Carriérologie*, 8(3), 365-387.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... Halvari, H. (2015). *Échelle multidimensionnelle de la motivation au travail* [The

Multidimensional Work Motivation Scale]. IRP Éditeur. Repéré à <https://www.irpcanada.com/motivation>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D. L., Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., Westbye, C. (2015b). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven Languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628–646. doi:10.1177/0013164409355698

Garcin, N. et Moxness, K. (2013). Le DSM-5 : l'impact de la recherche sur l'évolution des concepts et des définitions du trouble du spectre de l'autisme, du trouble de la communication sociale, de la déficience intellectuelle et des retards globaux du développement. *Revue CNRIS*, 5(1), 4-11.

Gouvernement du Canada. (2020). *Aérospatiale et défense au Canada*. Repéré à <https://www.ic.gc.ca/eic/site/ad-ad.nsf/fra/ad03909.html>

Gouvernement du Québec. (1997). *Services d'intégration socioprofessionnelle*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation. Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1967713>

Gouvernement du Québec. (2002a). *Intégration socioprofessionnelle : expertise et recommandations des commissions scolaires relativement aux populations qui manifestent des besoins particuliers*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation. Repéré le 1er février 2019 à http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/temp/DFGA/Socioprof/41-1115.pdf

Gouvernement du Québec. (2004). *Le plan d'intervention... au service de la réussite de l'élève : cadre de référence pour l'établissement des plans d'intervention*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation. Repéré à http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_compl/19-7053.pdf

Gouvernement du Québec. (2005). *Le nouveau pédagogique : ce qui définit « le changement »*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Repéré à https://www.capres.ca/wp-content/uploads/2014/07/PUB_RPEDAGO_2005-2-Ce-qui-definit-changement.pdf

Gouvernement du Québec. (2007a). *L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA)*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Repéré à http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_compl/19-7065.pdf

Gouvernement du Québec. (2007b). *Motivation, soutien et évaluation : les clés de la réussite des élèves - Programme de recherche sur la persévérance et la réussite scolaires*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Repéré à <https://docplayer.fr/13604173-Motivation-soutien-et-evaluation.html>

- Gouvernement du Québec. (2008). *Rapport sur la mobilisation des personnes éloignées du marché du travail*. Québec, Canada : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Repéré le 1^{er} février 2019 à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1929749>
- Gouvernement du Québec. (2011). *Guide-répertoire de la TÉVA : un outil à l'intention des professionnels montréalais concernés par la transition de l'école à la vie active des jeunes handicapés*. Québec, Canada : Office des personnes handicapées du Québec. Repéré le 1^{er} février 2017 à <http://www.ropphl.org/teva/pdf/b11-9-8tevamtl.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2014). *Précisions sur la flexibilité pédagogique, les mesures d'adaptation et les modifications pour les élèves ayant des besoins particuliers*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Repéré le 15 septembre 2017 à http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_comp/Précisions_flexibilite_pedagogique.pdf
- Gouvernement du Québec. (2017a). *Adaptation scolaire : soutien et accompagnement*. Québec, Canada : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Repéré le 30 janvier 2017 à <http://www.education.gouv.qc.ca/conseillers-pedagogiques/aide-et-soutien/adaptation-scolaire/soutien-et-accompagnement/>
- Gouvernement du Québec. (2017b). *Admissibilité en raison de contraintes sévères à l'emploi démontrées par un rapport médical*. Québec, Canada : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Repéré à <https://www.mani.mess.gouv.qc.ca/?sujet=42486>

- Gouvernement du Québec. (2020a). *Conciliation famille-travail-études*. Québec, Canada : Entreprises Québec. Repéré à <https://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/ressourcesh?lang=fr&g=ressourcesh&sg=personnel&t=s&e=4028288611>
- Gouvernement du Québec. (2020b). *État de situation du soutien financier gouvernemental en action communautaire*. Québec, Canada : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Repéré à https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SACAIIS_Etat_de_situation_2018_2019.pdf
- Goyette, M., Chénier, G., Royer, M.-N. et Noël, G. (2007). Le soutien au passage à la vie adulte des jeunes recevant des services des centres jeunesse. *Éducation et Francophonie*, 35(1), 95-119.
- Grant, A. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Hamel, G. et Dionne, C. (2007). La transition de l'école à la vie active des personnes présentant une déficience intellectuelle. *Éducation et francophonie*, 35(1), 23-36.
- Hamel, J. (2002). Brèves remarques sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. *Bulletin d'information. Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française*, 24(1), 4-8.
- Havighurst, R. J. (1964). Youth in exploration and man emergent. Dans H. Borow (dir.), *Man in a world at work* (p. 215-236). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.

Hotchkiss, L. et Borow, H. (1990). Sociological perspectives on work and career development.

Dans D. Brown et L. Brooks (dir.), *Career choice and development* (2^e éd.), (p. 262-307).

San Francisco, CA : Jossey-Bass.

IMT en ligne. (2019). *Construction (SCIAN 23) : salaires et statistiques*. Repéré à

http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg322_statsect_01.asp?lang=FRAN&Porte=3&cregncmp1=06&ssai=0&cregncmp2=QC§txt=236&PT4=53&aprof=7271§csect=05&rppg=3&cregn=QC&tri=06&PT1=45&pro=7271&PT2=21&type=04&PT3=18§typeprin=02

IMT en ligne. (2020). *Recherche d'un métier ou d'une profession*. Repéré à

http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_rechrprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1

Institut de la Statistique du Québec. (2020). *Profils statistiques par région et MRC géographiques*.

Repéré à https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_00/region_00.htm

Institut universitaire de santé mentale Douglas. (2012). *Des chercheurs découvrent de nouveaux*

chemins génétiques associés aux troubles neurodéveloppementaux. Repéré à

<http://www.douglas.qc.ca/news/1171>

Kessler, R. C., Green, J. G., Adler, L. A., Barkley, R. A., Chatterji, S., Faraone, S. V., ... Van Brunt,

D. L. (2010). Structure and diagnosis of adult attention-deficit/hyperactivity disorder: Analysis of expanded symptom criteria from the adult ADHD clinical diagnostic scale. *Archives of General Psychiatry*, 67(11), 1168-1178. doi: 10.1001/archgenpsychiatry.2010.146

- Kmec, J. A. et Trimble, L. B. (2009). Does it pay to have a network contact? Social network ties, workplace racial context, and pay outcomes. *Social Science Research*, 38(2), 266-278. doi: 10.1016/j.ssresearch.2009.01.003
- Labbé, N. (2018). *Comment survivre à une réorganisation au travail ?* Éditions au carré.
- Labruiere, N. (2006). *Approche neuropsychologique de l'autisme infantile : entre théorie de l'action et théorie de l'esprit*. Lyon, France : Université Lumière.
- Lacroix, M.-E. et Potvin, P. (2016). *La motivation scolaire*. Réseau d'information à la réussite éducative. Repéré à <http://rire.ctreq.qc.ca/la-motivation-scolaire-version-integrale/>
- Larson, J. E., Ryan, C. B., Wassel, A. K., Kaszynski, K. L., Ibara, L., Glenn, T. L. et Boyle, M. G. (2011). Analyses of employment incentives and barriers for individuals with psychiatric disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 56(2), 145-149.
- Le Rhun, B. et Pollet, P. (2011). *Diplômes et insertion professionnelle*. Repéré à <https://www.comptazine.fr/wp-content/uploads/Diplo%CC%82mes-et-insertion-professionnelle.pdf>
- Lichtinger, E. et Kaplan, A. (2015). Employing a case study approach to capture motivation and self-regulation of young students with learning disabilities in authentic educational contexts. *Metacognition and Learning*, 10(1), 119-149. doi: 10.1007/s11409-014-9131-1
- Limoges, J. (1991). Le trèfle chanceux, support théorique à l'insertion professionnelle. Dans J. Limoges (dir.), *Réussir son insertion professionnelle* (p. 15-43). Montréal, Canada : Éditions Agence d'Arc.

- Lorger, T., Schmidt, M. et Vukman, K. B. (2015). The social acceptance of secondary school students with Learning Disabilities (LD). *Center for Educational Policy Studies Journal*, 5(2), 177-194.
- Mahmoud, A. 2020. The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*. 35(4), 393-414. doi: 10.1177/0268580920912970
- Mansuy, M., T. Coupié, A. Fetsi, C. Scatoli, P. Mooney et G. Van den Brande (2001). *Transition entre le système éducatif et la vie active : chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne*. Luxembourg : Office des publications officielles et des Communautés européennes. Repéré à https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/25/2202FR_1.pdf
- Molgat, M. et M. Vultur. (2009). L'insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Quel rôle joue la famille? *Recherches sociographiques*, 50(1), 41-66.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2020). *Planification des services d'orientation (PSO) en milieu scolaire*. Repéré à <https://www.orientation.qc.ca/informations-pour-le-public/acces-a-linformation>
- Organisation mondiale de la santé. (2011). *Children and neurodevelopmental behavioural intellectual disorders*. Children's Health and the Environment. Repéré à <https://www.who.int/ceh/capacity/neurodevelopmental.pdf>

- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3^e éd.) Paris, France : Armand Colin.
- Poisson, Y. (1983). L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 9(3), 369-378. doi: 10.7202/900420ar
- Ramsay, J. R. et Rostain, A. L. (2015). *Cognitive-behavioral therapy for adult ADHD: An integrative psychosocial and medical approach* (2^e éd.). New York, NY : Routledge.
- Réseau réussite Montréal. (2020). *Conciliation études-travail*. Repéré à <https://www.reseau-reussitemontreal.ca/dossiers-thematiques/conciliation-etudes-travail/>
- Revenu Québec. (2020). *Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels*. Repéré à <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/actualites/details/167331/2020-04-03/>
- Richard-Mornas, A. et Thomas-Antérion, C. (2015) Troubles neurodéveloppementaux et/ou comportementaux à l'âge adulte. *Neurologies*, 18(175). 44-59.
- Richie, H. (2017). *Neurodevelopmental disorders*. Our World in Data. Repéré le 1^{er} juillet 2020 à <https://ourworldindata.org/neurodevelopmental-disorders>
- Riverin-Simard, D. (2002). Le sens du travail et la carriérologie. *Carriérologie*, 8(3), 303-320.
- Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques psychologiques*, 14(3), 375-388.
- Ryan, M. et Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Sheldon, K. M. et Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1319-1331.

Statistique Canada. (2006). *Faits sur les limitations d'apprentissage*. Gouvernement du Canada.

Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-628-x/2009014/fs-fi/fs-fi-fra.htm#:~:text=En%202006%2C%2012%201%2008%20enfants,ayant%20au%20moins%20une%20limitation>

Tassé, M., Sabourin, G., Garcin, N. et Lecavalier, L. (2010). Définition d'un trouble grave du comportement chez les personnes ayant une déficience intellectuelle. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 42(1): 62-69.

The President's New Freedom Commission on Mental Health. (2003). *Achieving the promise: Transforming mental health in America. Final report*. Rockville, MD: U.S. Department of Health and Human Service, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Center for Mental Health Services.

Trottier, C., Gauthier, M. et Turcotte, C. (2006). Insertion professionnelle et rapport au temps de jeunes ayant interrompu leurs études secondaires. *Sociologies*. Repéré à <http://journals.openedition.org/sociologies/212>

Université du Québec. (2014). *Les étudiants en situation de handicap émergents à l'université : état de situation et pistes d'action*. Repéré à http://www.capres.ca/wp-content/uploads/2014/11/ESH_Rapport-UQ-%C3%89SH-%C3%A9mergents.pdf

- Van Hoorn, A. (2015). Differences in work values: Understanding the role of intra- versus inter-country variation. *International Journal of Human Resource Management*, 26(7), 1002-1020. doi: 10.1080/09585192.2013.872165
- Vallor, S. (2012) Flourishing on Facebook: Virtue friendship & new social media. *Ethics and Information Technology*, 14, 185-199. doi: 10.1007/s10676-010-9262-2
- Vasiliadis, H.-M., Lesage, A., Adair, C., Wang, P. S. et Kessler, R. C. (2007). Do Canada and the United States differ in prevalence of depression and utilization of services? *Psychiatric Services*, 58(1), 63-71. doi: 10.1176/ps.2007.58.1.63
- Vultur, M. (2003). *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagés » : analyse du programme d'intervention de La Réplique*. Montréal, Canada : INRS – Urbanisation, culture et société. Repéré à http://espace.inrs.ca/id/eprint/5050/1/rap2003_09.pdf
- Weiss, B. et Bellinger, D.C. (2006). Social ecology of children's vulnerability to environmental pollutants. *Environmental Health Perspectives*, 114(10), 1479-1485.
- Wehmeyer, M. L. et Palmer, S. B. (2003). Adult outcomes for students with cognitive disabilities three-years after high school: The impact of self-determination. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 38(2), 131-144.
- Welters, R., Mitchell, W. et Muysken, J. (2014). Self determination theory and employed job search. *Journal of Economic Psychology*, 44, 34-44.

Wood, D. R. (2016). *The impact of students' perceived relatedness and competence upon their motivated engagement with learning activities: A self-determination theory perspective*. (Thèse de doctorat). Université de Birmingham, Royaume-Uni. Repéré à https://pdfs.semanticscholar.org/1a8b/bb98694f005ce620a915e4fe4d456e0b65b8.pdf?_ga=2.121147080.1747940182.1574915397-1215155279.1574915397

**ANNEXE A. TABLEAU DES MOTS-CLÉS ET DES BANQUES DE DONNÉES POUR
RÉALISER L'ÉTAT DES CONNAISSANCES DANS LA PROBLÉMATIQUE**

Banques de données	EBSCO discovery service	Google Scholar	PsycInfo	Érudit	Researchgate
Mots-clés	Troubles neurodéveloppementaux	Neurodevelopmental disorders	Neurodevelopmental disorders	Neurodevelopmental disorders	Neurodevelopmental disorders
	Insertion socioprofessionnelle	Socio-professional integration	Motivation	Socio-professional integration	Socio-professional integration
	Motivation	Motivation	Neurological disorders	Motivation	Motivation
	Modèle	Model	Mental Health	School	
	Jeunes adultes	Young adults	Intellectual disability	Workplace	
	Milieu scolaire	School	Attention deficit disorder	Troubles neurodéveloppementaux	
	Milieu de travail	Workplace	Autism spectrum disorder	Insertion socioprofessionnelle	
	Troubles neurologiques	Neurological disorders	Prevalence	Milieu scolaire	
	Santé mentale	Mental Health	Support neurodevelopmental disorders	Milieu de travail	
	Déficience Intellectuelle	Intellectual disability	Self-determination		
	Trouble déficitaire de l'attention	Attention deficit disorder			
	Trouble du spectre de l'autisme	Autism spectrum disorder			
	Prévalence	Prevalence			

Banques de données	EBSCO discovery service	Google Scholar	PsycInfo	Érudit	Researchgate
	Clientèle vulnérable	Vulnerable population			
	Transition école travail	School-to-work transition			
	Ressources insertion	Integration resources			
	Intégration travail	Work integration			
	Inclusivité travail	Work inclusiveness			
	Programmes transition	Transition programs			
	Soutien troubles neuro-développementaux	Support neurodevelopmental disorders			
	Autodétermination	Self-determination			
	Influence	Influence			

ANNEXE B. FORMULAIRE DE COMPENSATION MONÉTAIRE

ATTESTATION DE COMPENSATION FINANCIÈRE

Les liens entre la motivation au travail et l’insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes
atteints de troubles neurodéveloppementaux

Le présent document atteste que le montant de 20 \$ a été versé par virement bancaire à la personne
participante à des fins de compensation financière pour sa participation à la recherche en titre.

CODE SUJET : _____

NOM DE LA PERSONNE PARTICIPANTE : _____

DATE D’ENTREVUE : _____

NUMÉRO DE CONFIRMATION DU VIREMENT BANCAIRE : _____

Éliane Ravenda-Bouchard
Étudiante-chercheuse
Candidate à la maîtrise en orientation

ANNEXE C. ATTESTATION DE CONFORMITÉ DU COMITÉ ÉTHIQUE



Sherbrooke, le 5 février 2020

Mme Eliane Ravenda-Bouchard
ÉDUCATION Orientation professionnelle (études)
Université de Sherbrooke

N/Réf. 2019-2413/Ravenda-Bouchard

Objet : Approbation finale de votre projet de recherche

Madame,

Le Comité d'éthique de la recherche – Éducation et sciences sociales a reçu les clarifications ou les modifications demandées concernant votre projet de recherche intitulé « **Le rôle de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux** ».

Les documents suivants ont été analysés :

- Formulaire de réponse aux conditions (F20-5366)
- Outil de collecte des données (Guide d'entretien incluant questionnaire avec données sociodémographiques_Janvier 2020.docx) [date : 23 janvier 2020, version : 2]
- Formulaire d'information et de consentement (Formulaire de consentement_Motivation et ISP_Janvier 2020.docx) [date : 23 janvier 2020, version : 2]

Le comité a le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été **approuvé**.

Cette approbation étant **valide jusqu'au 5 février 2021**, il est de votre responsabilité de remplir le formulaire de suivi (formulaire F5-ESS) que nous vous ferons parvenir annuellement. Il est également de votre responsabilité d'aviser le comité de toute modification au projet de recherche (formulaire F4-ESS) ou de la fin de votre projet (formulaire F6-ESS). Ces deux derniers formulaires sont disponibles dans Nagano.

Le comité vous remercie d'avoir soumis votre demande d'approbation à son attention et vous souhaite, Madame, le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche.

Mme Mélanie Lapalme
Présidente du CÉR - Éducation et sciences sociales
Professeure au département de psychoéducation
Faculté d'éducation

c. c. Vice-décanat à la recherche
Directeur ou directrice de recherche (le cas échéant)
Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (le cas échéant)



Sherbrooke, le 29 avril 2020

Mme Eliane Ravenda-Bouchard
 Auxiliaire recherche - 2^e cycle
 ÉDUCATION Orientation professionnelle
 Université de Sherbrooke

N/Réf. 2019-2413/Ravenda-Bouchard

Objet : Demande de modification au projet de recherche

Madame,

En référence à votre projet de recherche intitulé « **Le rôle de la motivation sur l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux** », le Comité d'éthique de la recherche – Éducation et sciences sociales a pris connaissance de votre demande de modification et des documents suivants :

- Formulaire de demande de modification (F4-ESS Modification-F4-ESS - 6035)
- Déclaration relative aux projets de recherche (Déclaration relative au mémoire_Éliane Ravenda-Bouchard.pdf)
- Modification (formulaire de consentement) (Formulaire de consentement_Motivation et ISP_Mod. COVID-19. VF. Corr..docx)

À la lumière des renseignements fournis et à la suite de l'examen des documents soumis, le comité considère que les changements apportés sont conformes aux règles éthiques.

En raison de la pandémie de CoVID-19, le comité vous rappelle que vous ne pouvez pas poursuivre le recrutement et la collecte des données en présentiel auprès des personnes participantes jusqu'à ce que l'Université de Sherbrooke annonce le retour à la normale des activités de recherche. Pour suivre l'évolution de la situation, consulter le site USherbrooke.ca/coronavirus.

En terminant, nous vous rappelons qu'il est de votre responsabilité d'aviser le comité de toutes nouvelles modifications au projet de recherche (formulaire F4-ESS). Le formulaire est disponible dans Nagano.

Le comité vous remercie d'avoir soumis votre amendement et vous souhaite, Madame, le plus grand succès dans la poursuite de vos travaux de recherche.

Mme Mélanie Lapalme
 Présidente du CÉR - Éducation et sciences sociales
 Professeure au département de psychoéducation
 Faculté d'éducation

c. c. Vice-décanat à la recherche
 Directeur ou directrice de recherche (le cas échéant)
 Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (le cas échéant)

ANNEXE D. FORMULAIRE DE CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ

Participation à la recherche sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle auprès de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux

Recherche réalisée par : Éliane Ravenda-Bouchard, candidate à la maîtrise en orientation, profil recherche, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Sous la direction d'Eddy Supeno, Professeur, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

Les objectifs

Les objectifs de ce projet de recherche sont d'identifier votre type de motivation, de décrire votre insertion professionnelle et d'explorer les relations entre les deux pour documenter les liens possibles entre la motivation et l'insertion socioprofessionnelle. Il est à noter qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous cherchons simplement à connaître votre réalité et votre vécu dans le contexte de votre insertion socioprofessionnelle en lien avec la motivation.

L'entretien et la confidentialité

Le temps alloué pour cet entretien est d'environ une heure et demie. L'entretien est sur une base totalement volontaire. Celui-ci sera entièrement enregistré de manière audio. Les informations communiquées demeureront confidentielles et seront anonymisées afin que vous ne soyez pas reconnus lors de l'analyse et la publication des résultats de cette recherche. Un code sujet vous sera attribué par l'étudiante-chercheuse, c'est de cette manière que vous serez identifié lors de l'analyse des données et la diffusion des résultats. Seule l'étudiante-chercheuse qui vous interviewera connaîtra vos informations identificatoires. Au besoin, certaines informations susceptibles d'être associées à votre situation pourraient être modifiées, brouillées, voire supprimées (lieu de résidence, école fréquentée, lieu de travail, etc.). De plus, l'entretien se fera dans un local fermé. Les possibilités d'endroit sont le CJE, les locaux de l'Université de Sherbrooke ou encore la bibliothèque municipale de votre ville. En dernier recours, l'option de votre domicile peut être considérée.

En tout temps, vous pouvez décider de ne pas répondre à une question, sans avoir à justifier la raison de votre refus, par exemple si vous n'êtes pas confortable avec la question. Vous pouvez également décider de répondre à une question sans qu'elle soit enregistrée de manière audio. Vous pouvez également décider de cesser l'entretien à tout moment.

Dans la journée même de l'entretien, les enregistrements audios seront transférés sur ordinateur et puis effacés de l'enregistreuse. Un mot de passe, connu seulement par l'étudiante-chercheuse, sera requis pour y avoir accès. Pour ce qui est des documents papier qui seront remplis au cours de l'entretien (test sur la motivation, questionnaire sociodémographique et guide d'entretien), ceux-ci seront considérés comme confidentiels dès que remplis. Ils seront numérisés puisque cela facilitera l'analyse de données puis détruits sous version papier pour éviter un duplicata de l'information inutilement. Un mot de passe sera requis pour accéder à la version numérisée sur l'ordinateur de l'étudiante-chercheuse. Les seules personnes qui connaîtront le mot de passe seront l'étudiante-chercheuse et la personne directrice de la recherche.

Participation à la recherche

En acceptant de participer à cette recherche, vous contribuerez à enrichir le savoir scientifique en lien avec la motivation et l'insertion socioprofessionnelle de personnes atteintes de troubles neurodéveloppementaux. Vos réponses aideront à comprendre la réalité d'une personne composant avec cette situation. En effet, votre participation permet de collecter des données sur le sujet étudié et permet d'obtenir une perspective réelle du vécu lors de l'insertion socioprofessionnelle. De plus, une compensation monétaire de 20 \$ vous sera attribuée pour le précieux temps que vous accorderez pour réaliser cet entretien.

Si après avoir lu ce document, vous avez encore des questions, vous pouvez les poser directement à l'étudiante-chercheuse. Vous trouverez ci-dessous ses coordonnées pour communiquer avec elle par courriel et celles de son directeur de mémoire si vous préférez communiquer avec lui. Vous pouvez également communiquer avec la personne coordonnatrice du comité éthique.

Éliane Ravenda-Bouchard
Candidate à la maîtrise en orientation, profil recherche
Eliane.ravenda-bouchard@usherbrooke.ca

Eddy Supeno, c.o.
Professeur au département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke
Eddy.Supeno@USherbrooke.ca

Mme Carole Coulombe
Coordonnatrice du CÉR Éducation et sciences sociales
ethique.ess@usherbrooke.ca

Après lecture du document, je consens à participer à l'entretien sur les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle auprès de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

NOM : _____

DATE : _____

SIGNATURE : _____

ÉTUDIANTE-CHERCHEUSE : Éliane Ravenda-Bouchard

DATE : _____

SIGNATURE : _____

ANNEXE E. GUIDE D'ENTRETIEN

Code-Sujet

--	--	--	--	--

LIENS ENTRE LA MOTIVATION AU TRAVAIL ET L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DE JEUNES ADULTES ATTEINTS DE TROUBLES NEURODÉVELOPPEMENTAUX

Questionnaire et guide d'entretien

Ce questionnaire s'inspire du guide d'entretien de la recherche « Recherche et utilisation d'informations sur l'école et l'emploi » menée par Eddy Supeno et le Centre d'études et de recherche sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) ainsi que du guide d'entretien de la recherche réalisée dans le cadre du mémoire de Marie-Michelle Pariseau de décembre 2016 intitulé « Quand la criminalité rapporte : les apprentissages réalisés dans les activités criminelles mobilisées dans le processus d'insertion professionnelle ».

Matériel nécessaire :

- 1 enregistreur et micro
- 2 formulaires de consentement
- 1 jeu de piles de rechange
- 2 stylos et papier

Étudiante-chercheuse : Éliane Ravenda-Bouchard, candidate à la maîtrise en orientation, profil recherche

**** CE QUESTIONNAIRE EST CONFIDENTIEL UNE FOIS COMPLÉTÉ ****

AVANT DE DÉBUTER L'ENTRETIEN :

- Rappel du consentement éclairé préalablement signé par l'entremise d'une feuille de consentement à l'enregistrement et rappel des mesures établies afin d'assurer la confidentialité des informations transmises par le ou la jeune adulte.
- Confirmer le consentement du ou de la jeune adulte de passer l'entretien et de répondre aux questions qu'il ou elle pourrait avoir sur la recherche, au besoin.
- Donner la compensation financière de 20 \$ en début d'entretien.
- Remercier le ou la jeune adulte d'être là en acceptant de participer à la recherche.
- Vérifier et mettre en marche l'enregistreur audio.
- Dire la date ainsi que le code sujet.

Note : ne pas poser ces questions	
Date :	Lieu :
Début (heure/minute) :	Fin (heure/minute) :
Durée (heure/minute) :	

DÉBUT DU QUESTIONNAIRE**SECTION 1 : Renseignements personnels – données de base**

*** rappeler que la personne peut refuser de répondre aux questions en tout temps ***

Je vais débuter par vous poser des questions générales afin d'établir votre situation personnelle actuelle. Je vous rappelle que vous avez le droit en tout temps de refuser de répondre aux questions si celles-ci vous rendent mal à l'aise.

1.1 Sexe : ☐ H ☐ F ☐ N

1.2 Âge : _____

1.3 Quelle est votre ville d'origine/quelle est votre ville actuelle : _____/_____

1.4 Résidez-vous seul ? ☐ Oui ☐ Non

Sinon, avec qui résidez-vous ? _____

1.5 Avez-vous des enfants ? ☐ Oui ☐ Non

1.6 Quel est le diagnostic de trouble neurodéveloppemental émis par un professionnel de la santé ?

1.7 Depuis combien de temps avez-vous reçu ce diagnostic ? précisez l'année si possible

1.8 a) Dans quel contexte avez-vous rencontré ce professionnel ?

b) Quelles sont les mesures dont vous avez bénéficié durant votre parcours scolaire à la suite de ce diagnostic ?

SCOLARITÉ ET EMPLOI

1.9 Occupation actuelle : _____

1.10 Quel est votre dernier niveau de scolarité complété ou en cours/où l'avez-vous complété ?
Combien d'années ont été nécessaires pour atteindre ce niveau de scolarité ?

_____/_____/_____

Note : préciser si test (équivalence) ou « en classe », complété ou en cours

1.11 Quel est votre domaine d'étude : _____

1.12 Quel emploi occupez-vous actuellement ? _____

1.13 Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ? : _____

À noter que nous aborderons aussi vos emplois précédents dans une autre question dans le questionnaire.

1.14 Est-ce que votre employeur est au courant de votre diagnostic ? _____

1.15 Si oui, a-t-il mis en place des mesures pour vous accommoder sur votre lieu de travail ? Si c'est le cas, pouvez-vous me les décrire ?

1.16 Quelles sont vos sources de revenus au cours des trois derniers mois ? Laquelle est votre source principale ? [Cocher tout ce qui s'applique]

- ☐ **Emploi**
- ☐ **Assurance-emploi (chômage)**
- ☐ **Travail autonome**
- ☐ **Assistance-emploi (aide sociale)**
- ☐ **Allocation (programme)**
- ☐ **Aide des parents**
- ☐ **Aide personne extérieure (précisez) _____**
- ☐ **Autre (précisez) _____**
- ☐ **Revenu non déclaré _____**

SITUATION FAMILIALE

1.17 Quelle est l'occupation actuelle des membres de votre famille immédiate ?

- Mère _____
- Père _____
- Frère _____
- Sœur _____

Possibilité de choix de réponses :

- Étude, formation [Préciser domaine et établissement]
- Travail rémunéré [Préciser fonction et employeur]
- Bénévole [Préciser fonction et organisme]
- Chômage, recherche d'emploi
- Inactif/inactive, ne recherche pas d'emploi
- Retraite
- Autre (précisez)

Ne sait pas/ne répond pas

1.18 Quel est le plus haut niveau de scolarité des membres de votre famille immédiate ?

- Mère _____
- Père _____
- Frère _____
- Sœur _____

Possibilité de choix de réponses :

- Primaire
- Formation préparatoire au travail/formation à un métier semi-spécialisé
- DEP/ASP
- Diplôme d'études secondaires
- Diplôme d'études collégiales
- Certificat universitaire
- Baccalauréat
- Maîtrise
- Doctorat
- Autre (précisez)
- Ne sait pas/ne répond pas

SECTION 2 : Processus d'insertion professionnelle

*** rappeler que la personne peut refuser de répondre aux questions en tout temps ***

Maintenant que nous avons documenté votre situation personnelle, j'aimerais qu'on se concentre sur votre processus d'insertion professionnelle, c'est-à-dire les étapes et le processus qui vous ont permis d'occuper l'emploi que vous exercez actuellement.

Avant de connaître votre opinion à ce sujet, j'aimerais que vous me parliez de celle de votre famille immédiate concernant votre insertion professionnelle.

Quelle est la perception de votre famille immédiate par rapport à l'école ? Lorsqu'ils vous parlent de celle-ci qu'en disent-ils ?

Quelle est la perception de votre famille immédiate par rapport à leur emploi ? Lorsqu'ils vous parlent de celui-ci qu'en disent-ils ?

Nous avons maintenant terminé pour les questions sur votre famille immédiate. Passons aux questions suivantes.

2.1 Quels sont les emplois que vous avez occupés jusqu'à présent ? Pouvez-vous m'indiquer la nature de l'emploi et le temps passé dans cet emploi ?

Rappel : Il peut s'agir d'un travail formel, c'est-à-dire d'un travail légalement reconnu et déclaré, comme il peut s'agir d'un emploi informel, c'est-à-dire un emploi non reconnu non déclaré.

Emploi occupé	Durée

2.2 Que signifie pour vous de s'insérer professionnellement ? Autrement dit, trouver et se maintenir en emploi ?

2.3 Quelles ont été les étapes réalisées pour décrocher l'emploi que vous occupez actuellement ?

2.4 Quelles sont les activités que vous réalisez pour tenter de vous insérer professionnellement ? (Pas seulement pour l'emploi que vous occupez actuellement)

Activités d'insertion

2.5 Est-ce que vous jugez être bien inséré professionnellement ? Expliquez votre réponse.

2.6 Comment décririez-vous votre sentiment de satisfaction vis-à-vis de votre processus d'insertion socioprofessionnelle ?

2.7 Est-ce qu'un ou des membres de votre entourage vous a aidé dans votre processus d'insertion sur le marché du travail ? Expliquez votre réponse.

2.8 Est-ce que votre réseau social (amis, anciens collègues de travail, connaissances, famille, anciens professeurs, etc.) a été sollicité afin de décrocher un emploi ? Élaborez.

2.9 Avez-vous un modèle ou une personne qui vous inspire par rapport à sa manière de travailler, si oui, pourquoi ? Il n'est pas nécessaire que cela soit une personne de votre entourage proche ou une personne vivante.

2.10 Selon vous quelles sont les qualités requises d'un bon travailleur ?

2.11 Consultez-vous des médias pour vous informer ? Ces médias peuvent être la télévision, la radio, le journal, les réseaux sociaux, etc. Si oui, lesquels et pour quels types d'informations ? (P. ex. : actualités, offres d'emploi, activités, etc.)

SECTION 3 : Motivation et entourage

Maintenant, après avoir abordé votre insertion socioprofessionnelle, nous allons aborder le sujet de la motivation et de votre entourage. Je vous rappelle que vous pouvez sauter une question si vous ne vous sentez pas confortable de répondre.

3.1 Êtes-vous satisfait de votre emploi et de vos tâches ? _____

3.2 Est-ce que vos pairs et vos supérieurs reconnaissent votre travail ?

3.3 Est-ce que votre travail est commenté par vos pairs et vos supérieurs ?

3.4 Êtes-vous heureux à votre travail ? _____

3.5 Quel est votre emploi de rêve ? _____

3.6 a) Quel est votre point fort dans votre travail ? _____

b) Pensez-vous qu'il y a des choses que vous devriez améliorer dans votre travail ? Si oui, lequel ou lesquels ?

3.7 A) Croyez-vous que votre diagnostic affecte d'une quelconque façon votre travail ?

B) Ressentez-vous un soutien de vos pairs ainsi que de vos supérieurs par rapport à votre diagnostic ?

3.8 Pouvez-vous me nommer des personnes de votre réseau social que vous identifiez comme étant des personnes de confiance, avec qui vous pourriez discuter de choses importantes ?

SECTION 4 : FIN DE L'ENTREVUE

RETOUR SUR L'ENTREVUE ET PARTICIPATION À LA RECHERCHE

Transition : On a presque terminé.

4.1. Par rapport à l'entretien, y a-t-il des choses que vous voudriez ajouter qui n'auraient pas été abordées ?

4.2 Comment s'est passé cet entretien pour vous ?

4.3 Comment trouvez-vous cela de participer à cette recherche ?

C'est ce qui termine l'entretien, je vous remercie de votre participation

Heure de fin

--	--	--

h

--	--	--



[reporter au début du questionnaire et calculer la durée]

Notes sur le déroulement de l'entretien [Ambiance générale; relation; distraction possible; élément à suivre; - ajouter des pages si nécessaire ou poursuivre au verso]

[illegible]


ANNEXE F. EXEMPLE DE RAPPORT « ÉCHELLE MULTIDIMENSIONNELLE DE LA MOTIVATION AU TRAVAIL »

Il est à noter que le prénom, le nom, l'âge et le genre indiqués dans cet exemple de rapport sont entièrement fictifs.



Échelle multidimensionnelle de la motivation au travail

Information du candidat
Résultat pour: Smith John
Sexe: Homme
Âge: 35
Date du test: 2017-04-06
Date du rapport: 2017-04-10
Nom de l'organisation: Rapports IRP/ENTREP_Rapports IRP/aucun



Copyright 2016 – Institut de Recherches Psychologiques – Tous droits réservés.
Ce rapport a été créé pour : Exemple de rapport IRP

Page 1/11

Information concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur la motivation d'un individu face à son travail. Le MWMS a été développé, validé et normalisé auprès d'échantillons d'adultes issus de la population générale. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant d'arriver à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses fournies par la personne évaluée. Ceux-ci ne tiennent pas compte des éléments contextuels spécifiques à la personne qui pourraient permettre de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

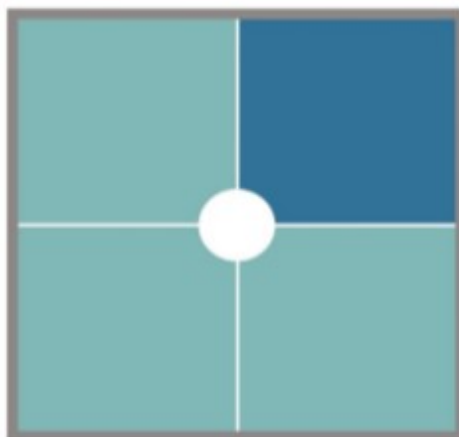
Profil Motivationnel

Motivé par le plaisir et le sens

Ce profil motivationnel révèle chez vous une présence significative d'engagement et de satisfaction au travail, combinée à une présence des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il comporte aussi une relative absence d'épuisement professionnel.

Hautement motivé, engagé et satisfait

Ce profil motivationnel révèle chez vous une forte présence d'engagement et de satisfaction au travail, en plus d'une présence significative des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il comporte aussi une relative absence d'épuisement professionnel.



Amotivé et fortement insatisfait

Ce profil motivationnel révèle chez vous une très forte présence d'épuisement professionnel, combinée à une très forte absence d'engagement et de satisfaction au travail. Il comporte également une faible absence des performances intra-rôle (faire son travail) et extra-rôle (en faire plus que son travail).

Motivé principalement par les récompenses et possiblement insatisfait

Ce profil motivationnel révèle chez vous une faible présence d'épuisement professionnel et une relative absence des quatre conséquences suivantes : engagement, satisfaction, performance intra-rôle (faire son travail) et performance extra-rôle (en faire plus que son travail).

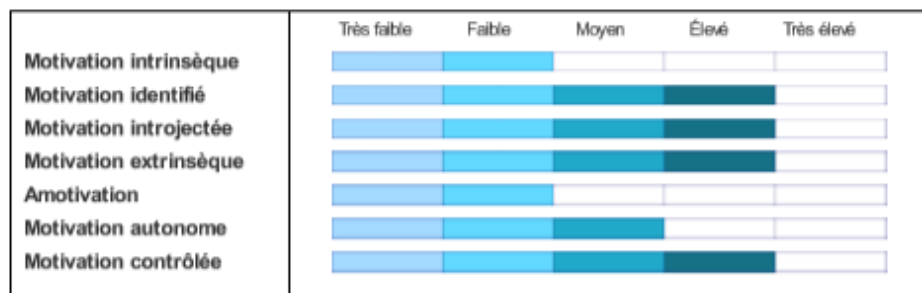
Plus d'informations sur ce profil

Cela signifie que le travail est très probablement pour vous une sphère stimulante de votre vie où vous vivez des moments d'épanouissement. Vous êtes satisfait de plusieurs aspects de votre emploi, et cette satisfaction vous incite à vous engager de manière active et proactive dans ce que vous faites.

Puisque votre occupation vous permet de vous réaliser pleinement et que vous êtes fort certainement satisfait et performant dans votre rôle au travail, il importe de maintenir et de soutenir les conditions qui vous donnent cet élan positif. Il vous est donc recommandé d'entretenir les éléments qui vous procurent du plaisir au travail et qui vous permettent d'y trouver un sens et de lui attribuer une signification importante et personnelle. Par ailleurs, puisque d'autres sources de motivation (telles que les récompenses et la réputation) vous animent, il est important d'en prendre conscience pour les conserver.

En d'autres mots, votre profil est bénéfique, et vous avez tout intérêt à le maintenir ainsi.

Vos résultats détaillés



Motivation intrinsèque

Un niveau faible de ce type de motivation vous empêche d'en tirer pleinement des bénéfices, comme un plus grand sentiment de bien-être et une meilleure concentration. Pour augmenter ce type de motivation, tentez d'accroître votre investissement dans des tâches intéressantes, d'utiliser votre marge discrétionnaire (lorsque c'est possible) pour faire des choix qui vous conviennent, et de développer vos forces et talents. Essayez également de déterminer quelles relations au travail sont bénéfiques pour vous et de les cultiver. Dans le même ordre d'idées, cherchez à obtenir une rétroaction auprès de personnes dont le jugement est légitime à vos yeux.

Motivation identifiée

Votre profil présente un niveau élevé de ce type de motivation qui est lié au sens, à la correspondance avec vos valeurs ainsi qu'à l'importance que vous accordez à une tâche. La présence de ce type de motivation étant synonyme de plus de vitalité subjective, de moins d'épuisement, de plus d'accomplissement, de capacité d'adaptation et de proactivité, il est important de la maintenir ou de la stimuler. Pour conserver ou optimiser ce type de motivation bénéfique, déterminez quelle incidence ont vos tâches quotidiennes sur votre entreprise et la société (ex. : En quoi ce que je fais aide-t-il mon employeur et la société ?) et renforcez-la au quotidien. Réfléchissez à ce qu'il est important pour vous de réaliser dans votre carrière et à comment votre travail peut avoir des effets positifs. Élaborez un plan d'action à cet effet, mettez-le en application et mesurez-en les effets que vous pouvez observer.

Motivation introjectée

Ce type de motivation est lié à l'engagement de l'ego et à la valeur personnelle que l'on s'accorde selon sa performance. Il est globalement associé à des conséquences positives, mais de façon moins importante que les motivations intrinsèque (liée au plaisir) et identifiée (liée au sens). Il est aussi parfois associé, quoique faiblement, à des conséquences négatives.

Votre profil présente un niveau élevé de ce type de motivation. Il est possible de maintenir votre perception de certains bienfaits liés à ce type de motivation en surmontant des défis qui prouvent votre capacité et en réalisant des tâches qui vous font vous sentir fiers. Le fait de constater les effets positifs de ces défis et de ces tâches sur les autres diminuera la portion « négative » de ce type de motivation qui est relative au fait d'éviter de se sentir mal. Cependant, n'essayez pas d'accroître la présence des sentiments liés à votre valeur personnelle ou au fait d'éviter de se sentir mal ; cela serait non bénéfique pour votre vie au travail.

Motivation extrinsèque

Votre profil présente un niveau élevé de ce type de motivation qui est lié à la recherche de récompenses (ex. : obtenir le respect des autres ou plus d'argent) et à l'évitement de punitions extérieures (ex. : craindre d'être critiqué ou de perdre son emploi).

La présence de ce type de motivation est liée à plus d'épuisement émotionnel, d'intention de quitter son emploi et de détresse, ainsi que, parfois, à plus de performance en termes de quantité (et non de qualité) ; il s'agit donc d'un type de motivation qui n'est pas, dans l'ensemble, très bénéfique.

Le fait que vous en ayez un niveau élevé indique que vous avez de nombreuses pensées relatives à la recherche de récompenses ou à l'évitement de punitions, qu'elles soient sociales ou matérielles. Afin d'en diminuer les effets négatifs, tentez de voir si vos perceptions de conflits ou d'obstacles (ex. : insécurité d'emploi, précarité financière, recherche d'approbation sociale) peuvent être atténuées par certaines actions. Essayez également de recadrer les récompenses financières, peu importe leur nature (ex. : salaire, primes, etc.), afin qu'elles soient plus informatives (c'est-à-dire une source d'information quant à vos progrès au travail) que contraignantes (ex. : se sentir obligé d'atteindre des résultats). Si vos préoccupations sont relatives à l'argent, vous devriez tâcher de diminuer les significations financières négatives (reliées à l'impulsivité des dépenses, aux doutes personnels et aux comparaisons socialement avantageuses) et d'augmenter les significations positives (ex. : valeur équitable sur le marché, perception de liberté et de fierté, dons à des organismes de charité).

Amotivation

L'amotivation, ou démotivation, est l'absence de motivation au travail. La présence d'amotivation est synonyme de beaucoup moins de vitalité (énergie), d'engagement affectif et de performance, ainsi que de beaucoup plus d'épuisement et d'intention de quitter son emploi.

Puisque votre profil présente un niveau faible de démotivation, les conséquences négatives qui y sont associées semblent avoir une légère incidence sur votre quotidien au travail. Pour diminuer les effets de l'amotivation, tentez de trouver des éléments de réponse aux questions suivantes : quelle incidence positive mon travail a-t-il sur les autres ? Comment celui-ci permet-il à la société de devenir meilleure ?

Tentez également de voir quels autres types de motivation bénéfiques sont présents dans votre profil pour en accroître la présence.

Motivation autonome

La motivation autonome est le nom donné à la combinaison de vos scores aux motivations intrinsèque (liée au plaisir) et identifiée (liée au sens), qui sont toutes deux associées à l'accroissement de la présence d'un faisceau assez large de conséquences positives (ex. : bien-être, fonctionnement optimal, concentration, etc.) et à la diminution de conséquences négatives (ex. : mal-être, distraction, etc.).

Puisque votre profil présente un niveau moyen de motivation autonome, il semble important de trouver des façons de l'augmenter. Cela permettrait de stimuler encore plus le plaisir que vous avez à travailler et de donner à vos tâches quotidiennes un sens davantage lié à la réalisation de vos valeurs profondes.

Motivation contrôlée

La motivation contrôlée est le nom donné à la combinaison de vos scores aux motivations introjectée (liée à la réputation et à l'ego) et extrinsèque (liée aux récompenses et aux punitions extérieures), qui sont toutes deux associées à l'accroissement de la présence d'un faisceau assez large de conséquences négatives (ex. : mal-être, distraction, etc.) et à la diminution de conséquences positives (ex. : bien-être, fonctionnement optimal, concentration, etc.).

Puisque votre profil présente un niveau élevé de motivation contrôlée, vous en expérimentez principalement les effets néfastes, et vos actions devraient avoir pour but de ramener à un niveau plus bas ce type de motivation. Cela devrait diminuer la présence et l'effet des aspects négatifs de la motivation contrôlée.

L'interprétation de vos résultats

Interprétation du profil

Plus le score T de l'individu est élevé, plus les traits motivationnels sont présents chez cet individu et plus les caractéristiques rattachées à son profil seront marquées et présentes dans ses comportements.

Profil motivationnel de cet individu

Ce profil motivationnel engendre une forte présence d'engagement et de satisfaction au travail simultanément à une bonne présence des performances extra-rôle (en faire plus que son travail) et intra-rôle (faire son travail). Il y a aussi une relative absence de burnout.

Motivation Autonome : 51

Motivation Contrôlée : 60

Caractéristique du Profil

Ce profil motivationnel est caractérisé par la forte présence, presque de façon égale, des motivations intrinsèques, identifiées et introjectées, le tout combiné à une moins forte présence des motivations extrinsèques sociales et matérielles, et une absence de démotivation.

Pistes de développements

Vous avez en vous une forte présence des motivations intrinsèque (plaisir), identifiée (signification) et introjectée (réputation) et ceci semble amener plusieurs bienfaits. Il est donc important de maintenir, dans votre quotidien, les éléments ou les tâches qui vous procurent une satisfaction inhérente et où vous ne voyez pas le temps passé ainsi que les éléments de votre travail qui procure une signification et une direction à votre travail, et possiblement à votre vie. En concomitance avec cela, les motivations extrinsèques sociales et matérielles semblent présentes dans votre profil. Pour rendre encore plus positif leurs impacts, il pourrait être bon de vous questionner sur la signification des récompenses monétaires et interpersonnelles que vous recevez. Votre salaire et rétributions matérielles gagneront à être interprétés plus comme une information que vous faites un bon travail plutôt qu'une source de contrôle de vos actions. À l'intérieur de ces paramètres, vos motivations multiples pourront être encore plus bénéfiques.

Sommaire des Scores

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats aux cinq grands aspects de la motivation dans le cadre conceptuel de la théorie de l'autodétermination.

Les scores T et les centiles sont calculés en comparaison à un échantillon normatif.

Sujet John Smith

Test MAMS - FR

Résultats aux échelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Motivation intrinsèque	5	50	50											
2 Motivation identifiée	6	59	82											
3 Motivation introjectée	6	61	85											
4 Motivation extrinsèque	4	56	73											
5 Amotivation	1	44	27											

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
6 Motivation autonome	5	51	54											
7 Motivation Contrôlée	5	60	83											

Définition des types de motivation et le continuum d'autodétermination.

Afin de bien comprendre la motivation au travail, il est primordial de savoir qu'il s'agit d'un concept multidimensionnel qui peut revêtir différentes formes. La dichotomie traditionnelle entre motivation intrinsèque et extrinsèque est généralement bien connue en psychologie, mais cette vision macroscopique de la motivation n'est pas suffisamment précise pour bien comprendre les comportements au travail. C'est d'ailleurs à ce niveau que la TAD contribue particulièrement à comprendre plus finement la motivation au travail, car elle fait la distinction entre quatre types de motivation qui varient selon leur degré d'autodétermination. La motivation autonome comprend les motivations intrinsèque et identifiée tandis que la motivation contrôlée englobe les motivations introjectée et extrinsèque. Au bout du continuum nous retrouvons l'absence de motivation.

Motivation Intrinsèque

La motivation intrinsèque fait référence au fait d'accomplir une ou plusieurs tâches au travail par intérêt, par plaisir ou encore par satisfaction inhérente. Les travailleurs qui sont principalement motivés de façon intrinsèque indiqueront qu'ils ont beaucoup de plaisir à travailler et qu'ils s'amuse à réaliser les tâches relatives à leur emploi. La motivation intrinsèque est relativement similaire au concept de flow, qui est un état transitoire d'absorption, de plaisir et de concentration intense.

Motivation identifiée

La motivation identifiée, qui a trait aux tâches qui sont réalisées par conviction personnelle, parce qu'elles sont jugées comme importantes ou encore parce qu'elles correspondent aux valeurs de l'individu. Ces tâches ne sont pas nécessairement agréables, mais il est important pour la personne de les réaliser. À titre d'exemple, une personne décide d'assister aux réunions hebdomadaires de son unité de travail non pas parce que c'est une tâche plaisante en soi, mais bien parce que c'est important pour cette personne de s'impliquer. Les employés ayant un niveau élevé de motivation identifiée avanceront que leur travail leur permet d'atteindre leurs objectifs de vie ou encore que leur emploi concorde bien avec leurs valeurs personnelles.

Motivation introjectée

Ce type de motivation traite globalement de l'engagement de l'égo et de valeur personnelle contingente à la performance. Pour les individus ayant un degré élevé de ce type de motivation, leur valeur personnelle variera (à leurs yeux) en synchronie avec leurs performances au travail. À titre d'exemple, un vendeur estimera qu'il a une « valeur » personnelle s'il obtient de bons chiffres de ventes et il estimera qu'il n'est pas un travailleur valable dans les périodes creuses. Son estime de soi est contingente à sa performance, ce qui ne sera pas le cas avec des types de motivation plus autodéterminée. Les individus ayant un degré très fort de motivation introjectée diront qu'ils travaillent pour ne pas perdre leur réputation ou qu'ils doivent être les meilleurs dans leur domaine pour se sentir bien.

Motivation extrinsèque

Cette forme de motivation représente celle qui est le moins autodéterminée et qui implique d'agir par conformité ou encore pour la recherche de récompenses externes et l'évitement de punitions. Les individus avec un degré élevé de motivation extrinsèque avanceront entre autres qu'ils effectuent leur travail parce que cela leur procure un certain niveau de vie, que leur travail leur permet de faire beaucoup d'argent ou encore que la raison principale pour laquelle ils se rendent au travail chaque

matin est le salaire et les avantages sociaux que celui-ci procure. La motivation extrinsèque répond à la fonction économique (versus expressive) du travail. Il est évident que tout le monde a besoin d'un salaire pour vivre, mais l'aspect délétère de la motivation extrinsèque se manifeste tout particulièrement chez les individus qui accordent une grande importance à ce type de motivation. Ce n'est donc pas nécessairement la motivation extrinsèque en soi qui est problématique, mais bien l'importance qui y est accordée.

Amotivation

L'amotivation, ou tout simplement le manque de motivation, se manifeste par des degrés d'énergie relativement bas, une absence de régulation comportementale et un non-engagement au travail. Ce concept est analogue à celui de résignation acquise et est la plupart du temps relié fortement à des conséquences négatives au travail.

ANNEXE G. ARBORESCENCE THÉMATIQUE

THÈME PRINCIPAL	THÈMES SECONDAIRES	THÈMES TERTIAIRES
1.Insertion socioprofessionnelle Processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité professionnelle relativement stabilisée.	1.1 Dimension sociopsychologique Tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego sur son milieu familial, les pairs et les amis, le milieu scolaire, le milieu de travail et les médias, lié ou ayant une influence sur l'insertion socioprofessionnelle.	1.1.1 Le milieu familial Tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant de la famille immédiate, parents et fratrie.
		1.1.2 Pairs et amis Tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant d'une personne jugée significative dans l'entourage du jeune adulte autre que le milieu familial.
		1.1.3 Milieu scolaire Tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant d'un ou de plusieurs établissements d'enseignement fréquentés par le jeune adulte et reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
		1.1.4 Milieu de travail Tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant d'un lieu où s'effectuent des activités de production selon un but.
		1.1.5 Médias Tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant de moyen technique de diffusion massive de l'information.

THÈME PRINCIPAL	THÈMES SECONDAIRES	THÈMES TERTIAIRES
2.Motivation Basée sur trois besoins psychologiques : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence, et le besoin de relation sociale. Détermine l'engagement et la mobilisation de l'individu dans son processus d'insertion professionnelle.	2.1 Motivation intrinsèque Plus haut niveau de motivation basée sur le plaisir et la satisfaction retirés en réalisant une activité et pour répondre aux besoins fondamentaux.	
	2.2 Motivation extrinsèque Motivation ayant des raisons externes à la réalisation de l'activité elle-même.	2.2.1 La régulation identifiée Action ou activité réalisée, qui au fil du temps procurent plus d'intérêt. Sentiment de valorisation puisqu'en cohérence avec le soi, les valeurs et la personnalité.
		2.2.2 La régulation introjectée Action ou activité réalisée dont les facteurs seront intériorisés, mais étaient auparavant externes.
		2.2.3 La régulation externe Action ou activité réalisée pour des éléments étant externes, pour des récompenses ou évitements de punitions.
	2.3 Amotivation Absence de motivation, le sujet ne perçoit pas le lien entre l'action qu'il pose et les résultats qui en résultent.	

ANNEXE H. EXEMPLE DE FICHE SYNTHÈSE

FICHE SYNTHÈSE DE LA PERSONNE PARTICIPANTE

ISPXXX

DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES AU MOMENT DE L'ENTRETIEN

Âge:	Occupation:
Genre:	Sources de revenus:
Statut:	Diagnostic:
Scolarité:	Ville/Région administrative:

Objectif principal : mettre en lumière les liens entre la motivation au travail et l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux

THÉORIE DE RYAN ET DECI (2000)

Objectif spécifique 1 : Identifier et décrire le type de motivation (motivation intrinsèque, extrinsèque, amotivation) présent chez de jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux.

Type de motivation :

Caractéristiques :

MODÈLE ALLARD ET OUELLETTE (1995)

Objectif spécifique 2 : Identifier et décrire le processus d'insertion socioprofessionnelle chez de jeunes adultes atteints de TND par rapport à deux des trois grandes dimensions (sociologique et sociopsychologique).

Dimension sociologique :

- Facteurs économiques :
- Facteurs politiques :
- Facteurs culturels :
- Facteurs géographiques :
- Facteurs démographiques :

Dimension sociopsychologique :

- Le milieu familial (tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant de la famille immédiate, parents et fratrie) :
- Pairs et amis (tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant d'une personne jugée significative dans l'entourage du jeune adulte autre que le milieu familial) :
- Milieu scolaire (tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant d'un ou de plusieurs établissements d'enseignement fréquentés par le jeune adulte et reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur) :
- Milieu de travail (tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant d'un lieu où s'effectuent des activités de production selon un but) :
- Médias (tout matériel se rapportant aux déclarations d'Ego traitant de moyen technique de diffusion massive de l'information) :

Objectif spécifique 3 : Identifier et explorer les relations bidirectionnelles entre le type de motivation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes atteints de troubles neurodéveloppementaux en contexte d'insertion socioprofessionnelle (basé sur les 2 objectifs précédents).